DIE GEWERKSCHAFTSFREIHEIT IM FRANZÖSISCHEN RECHT

Ein Beitrag zur Rechtsvergleichung

DISSERTATION

zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von

ULRICH SCHARF
aus Königsberg

1966

Göttingen 1967

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41544307_0024

Druck und Schreibsatz: Andreas Funke, Offsetdruck,
34 GÖTTINGEN, Paulinerstr. 13
Eingang Gotmarstraße

DIE GEWERKSCHAFTSFREIHEIT IM FRANZÖSISCHEN RECHT

Ein Beitrag zur Rechtsvergleichung

DISSERTATION

zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von
ULRICH SCHARF
aus Königsberg

Göttingen 1967

UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK - LEIDEN -

Berichterstatter: Prof. Dr. Franz Gamillscheg

Mitberichterstatter: Prof. Dr. Ernst Rudolf Huber

Tag der mündlichen Prüfung: 22. Dezember 1966

LITERATURVERZEICHNIS

1.) Französische Literatur

Aldabe, Elinor	L'action syndicale pour la défense de l'intérêt professionnel, thèse, maschinenschriftlich, Paris, 1963.
Belleville, Pierre	Perspectives de l'action syndicale in les temps modernes, Revue mensuelle, 1962, S. 548 ff.
Bonnard, Roger	Syndicalisme, corporatisme et état corporatif, Paris, 1937.
le Bourre, Raymond	Le syndicalisme français dans la V^{e} République, Paris, 1959.
Brèthe de la Gressaye, Jean	Le nouveau statut des conventions collectives de travail in Drt.soc. 1947, S. 103 ff.
Brèthe de la Gressaye, Jean	L'unité syndicale en régime de liberté in Drt.soc. 1956, S. 596 ff.
Brèthe de la Gressaye, Jean	Le syndicalisme, l'organisation professionelle et l'Etat, Paris, 1930.
Brun, André Galland, Henri	Droit du Travail, Paris, 1958. Droit du Travail, Bilan de cinq années, Mise à jour du traité, Paris, 1962.
Brunschvicg, André	La responsabilité civile des syndicats professionnels à raison des atteintes à la liberté du travail, thèse, Paris, 1902.

Burdeau, Georges	Droit constitutionnel et institutions politiques, 10. Aufl. Paris, 1963.
Capitant, Henry Cuche, Paul	Précis de législation industrielle, 5. Aufl. Paris, 1939.
Cibrie, P.	La coexistence de l'Ordre des médecins et des syndicats professionnels médicaux in Drt.soc. 1954, S. 332 f.
Collinet, Michel	l'ouvrier français, Esprit du syndicalisme, essai, Paris, 1951.
Collinet, Michel	Le mouvement ouvrier et la législation sociale in Revue d'économie politique Juli - Oktober 1962, S. 753 ff. Juli - Oktober 1963, S. 872 ff.
Delon, Pierre	Le syndicalisme chrétien en France, Vorwort von Georges Cogniot, Paris, 1961.
Desplats, J.	La notion d'organisations syndicales les plus représentatives in Drt.soc. 1945, S. 270 ff.
Detraz, Albert	Pratique syndicale et efficacité ouvrière in Blondel, Albert u.a. Culture ouvrière et action syndicale, Paris, 1956.
Dolléans, Edouard Dehove, Gérard	Histoire du travail en France, mouvement ouvrier et législation sociale Bd. I, Des origines à 1919, Paris, 1953 Bd.II, De 1919 à nos jours, Paris, 1955.
Duguit, Léon Monnier, Henry	Les Constitutions et les Principales Lois Politiques de la France depuis 1789, 7. Aufl. Paris, 1952.
Durand, Paul	Défense de l'action syndicale, A propos de deux récents arrêts de la chambre criminelle, D. 1960, Chron. S. 21 ff.
Durand, Paul	Pouvoir syndical et puissance publique. A propos de la loi du 23.12.1946 sur les conventions collectives de travail, D. 1947, Chron. S. 41 ff.
Durand, Paul	La dissolution de l'Etat. III. L'Etat devant les puissances professionnelles, in Drt.soc. 1948, S.1 ff.

Durand, Paul	Die Quellen des französischen Arbeitsrechts in: Die Quellen des Arbeitsrechts, Baden-Baden-Bonn, 1962, S. 101 ff.
Durand, Paul	La décadence de la loi dans la constitution de la V^e République, in JCP 1959 I, Nr. 1470.
Durand, Paul	Au delà de la Charte in Drt.soc. 1944, S. 221 ff.
Durand, Paul	La loi du 11.2.1950 sur les conventions collectives du travail in Drt.soc. 1950, S. 93 ff und 155 ff.
Durand, Paul Vitu, André	Traité de droit du travail, Bd.II, Paris, 1950 Bd.III, Paris 1956.
Duverger, Maurice	Institutions politiques et droit constitutionnel, 7. Aufl. Paris, 1963.
Gaudemet, Paul-Marie	Le déclin de l'autorité hiérarchique, D. 1947, Chron S. 137 ff.
Gemähling, Paul	Réglementations syndicales et sous-concurrences ouvrières, thèse, Paris, 1910.
Geny, François	Association ou syndicat professionnel? in JCP. 1949, I, Nr. 782.
Georgel, Jaques	Aspects du préambule de la constitution du 4.10.1958 in Revue du drt.publ. et de la science pol. en France et à l'Etranger 1960, S. 85 ff.
Gianturco, Mario	Le monopole syndical et l'organisation professionnelle in Revue pol. et parl. Bd 127, 1926.
Goetz-Girey, Robert	La pensée syndicale française, militants et théoriciens in Cahiers de la fondation nationale des sciences politiques, Nr. 3, 1948.
Goetz-Girey, Robert	Problématique des syndicalismes in Drt.soc. 1965, S. 130 ff.
Grosser, Alfred	La République fédérale d'Allemagne, Paris, 1964.
Hauriou, Maurice	Précis de droit constitutionnel, 2. Aufl. Paris, 1929.

l'Huillier, Jean	la délimination des domaines de la loi et du règlement dans la constituion du 4. Octobre 1958, D. 1959, Chron. S. 173.
Josserand, Louis	De l'esprit des droits et de leur relativité, 2. Aufl. Paris, 1939.
Juvigny, Pierre	Juris-Classeur du Travail, Ergänzungslieferung 1963, S. 1 ff.
Kopp, A.	Le rôle des groupements professionnels dans l'organisation de la profession, thèse, Nancy, 1937.
Labadie, Jacqueline	Relations entre internationales ouvrières et organismes intergouvernementaux, thèse, maschinenschriftlich, Paris, 1963.
Laroque, Pierre	Les rapports entre patrons et ouvriers, Paris, 1938.
Laroque, Pierre	Réflexions sur le problème social, in Les éditions sociales françaises, Paris, 1953.
Lasserre, Georges	Problème actuel de l'unité syndical, in Christianisme Social, Oktober 1957, S. 700 ff.
Lasserre, Georges	Le problème politique et les divisions syndicales en France, in Economie et humanisme, Sept.- Okt. 1957, S. 508 ff.
de Laubadère, André	La constitution française de 1958 in Zeitschr. f. d. ausl. öff. Recht und Völkerrecht, August 1960, S. 506 ff.
Ledermann, Charles	Licenciement et liberté syndicale, in drt.ouvr. 1960, S. 355.
Lefranc, Georges	Les expériences syndicales internationales des origines à nos jours, Paris, 1952.
Lefranc, Georges	Le syndicalisme en France, 4. Aufl. Paris, 1964.
Lefranc, Georges	Histoire du mouvement syndical français, Paris, 1936.
Lemasurier, Jeanne	Le contrôle de la constitutionnalité des lois et la constitution de 1946, Paris, 1953.
Légal, Alfred Brèthe de la Gressaye, Jean	Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées, Paris 1938.

Lenoir, Germaine	Le contenu des conventions collectives, Drt.soc.1955, S. 478 ff.
Letourneur, M.	Les principes généraux du droit dans la jurisprudence du Conseil d'Etat, in Etudes et Documents, Paris, 1951, S. 19 ff.
Levard, Georges	Le syndicalisme des salariés dans la vie économique et sociale, in Drt.soc. 1965, S. 137 ff.
Lyon-Caen, Gérard	Manuel de Droit du travail et de la sécurité sociale, Paris, 1955.
Mallet, Serge	La nouvelle classe ouvrière, Paris, 1963.
Manville, Marcel	La liberté syndicale des fonctionnaires et des agents de l'Etat, in drt.ouvr. 1960, S. 383 f.
Marchal, André	Le mouvement syndical en France, Paris, 1945.
Mathevet, René	A propos de l'extension du droit syndical dans l'entreprise, in Drt.soc. 1965, S. 174 ff.
Mazeaud, Henri Mazeaud, Léon Mazeaud, Jean	Leçons de droit civil, Nouvelle Licence, deuxième année, Bd.II, 2. Auflage, Paris, 1962.
Mazeaud, Henri Mazeaud, Léon Tunc, André	Traité théorique et pratique de la responsabilité civile, délictuelle et contractuelle, Bd.II, 5.Aufl. Paris, 1958.
Mignon, Maxime	La valeur juridique du Préambule de la Constitution selon la Doctrine et la Jurisprudence, D. 1951, Chron. XXX.
Morin, Gaston	La révolte des faits contre le code, Paris, 1920.
Mossé, René	Economie et législation industrielle, Paris, 1940.
Nicod, Jean	Introduction à l'étude de la liberté syndicale, Revue intern. trav. Bd. IX, Nr. 4, April 1924.
Ozanam, Charles	Associations, syndicats, fondations, leur formation et leur fonctionnement, 3. Aufl. Paris, 1957.

Paul-Boncour, Joseph	Les rapports de l'individu et des groupements professionnels, thèse, Paris, 1900.
Paul-Boncour, Joseph	Le fédéralisme économique, étude sur le syndicat obligatoire. Vorwort von Waldeck-Rousseau, 2. Aufl. Paris, 1901.
Perroux, François	Syndicalisme et capitalisme, Paris, 1938.
Petit, Renée	Le contenu des conventions collectives du travail, in Drt.soc. 1952, S. 454 ff.
Philbert, A.	Le syndicalisme au sein des pays du Marché commun, in Drt.soc. 1965, S. 161 ff.
Pic, Paul	Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières, 6. Aufl. Paris, 1931-1933.
Piquemal, Marcel	Le droit syndical en France, Vorwort von Claude-Albert Colliard, Paris, 1962.
Planiol, Marcel Ripert, Georges Lepargneur, Jean	Traité pratique de Droit civil français, Bd.XI, 2. Aufl. 1954.
Prélot, Marcel	Institutions politiques et droit constitutionnel, 3. Aufl. Paris, 1963.
Prieur, Roger	L'abus des droits dans la formation et dans la dissolution du contrat de travail, thèse, Paris, 1942.
Reynaud, Jean-Daniel	Les syndicats en Fance, Paris, 1963.
Reynaud, Jean-Daniel	De la CFTC à la CFDT, in Drt.soc. 1965, S. 199 ff.
Ripert, Georges	Les forces créatrices du droit, Paris, 1955.
Ripert, Georges	Le régime démocratique et le droit civil moderne, 2. Aufl. Paris, 1948.
Rivéro, Jean	Vers la fin du droit de la fonction publique? D.1947, Chron. S. 149 ff.
Rivéro, Jean	Regards sur les institutions de la V^{e} République, D. 1958, Chron. S. 259.

Rivéro, Jean	Syndicalisme et pouvoir démocratique, in Drt.soc. 1965, S. 166 ff.
Rivéro, Jean Savatier, Jean	Droit du travail, 3. Aufl. Paris, 1964.
Rouast, André	La rupture abusive du contrat de travail, D.H. 1928, Chron. S. 7 ff.
Rouast, André Durand, Paul	Précis de droit du travail, 3. Aufl. Paris, 1963.
Rougier, Louis	Pourquoi la France ne connaît pas la stabilité constitutionnelle, in Ecrits de Paris, Revue des questions actuelles, Paris, April 1963, S. 67 ff.
Saramito, Francis	Le renvoi pour activité syndicale, in drt.ouvr. 1952, S. 165 ff.
Saramito, Francis	Liberté syndicale et droits syndicaux dans la législation française, in drt.ouvr. 1960, S. 347 ff.
Savatier, Jean	L'affichage des communications syndicales dans les loceaux de l'entreprise, in Drt.soc. 1962, S.207 ff.
Scelle, Georges	Précis élémentaire de législation industrielle, Paris, 1927.
Scelle, Georges	Le droit ouvrier, 2. Aufl. Paris, 1929.
Scelle, Georges	Les associations professionnelles de fonctionnaires, in Drt.soc. 1941, S.9 ff.
Spyropoulos, Georges	La liberté syndicale, thèse, Paris, 1954.
Spyropoulos, Georges	Le monopole syndical d'emploi et la protection de la liberté syndicale, in Drt.soc. 1956, S. 264 ff.
Spyropoulos, Georges	Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Paris, 1959.
Steinmann, Georg Goldschmidt, Heinz	Gewerkschaften und Fragen des kollektiven Arbeitsrechts, Stuttgart, 1957.

Trouvé, Henry	La notion des syndicats les plus représentatifs de la profession, thèse, Paris, 1942.
Vedel, Georges	La Déclaration universelle des Droits de l'Homme, in Drt.soc. 1949, S. 372 ff.
Vidalenc, Georges	Die französische Gewerkschaftsbewegung, Brüssel, 1953.
Villot, Frédérique	Le principe de la liberté syndicale, thèse, Paris, 1940.
Voirin, Pierre	Syndicalisme étudiant, D. 1953, Chron. S. 17 f.
Volf, Pierre	Les tendances à la souveraineté des syndicats, thèse, Poitiers, 1911.

2.) Deutsche Literatur

Biedenkopf, Kurt-Hans	Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe, 1964.
Biedenkopf, Kurt-Hans	Zum Problem der negativen Koalitionsfreiheit, in JZ 1961, S. 346 ff.
Biedenkopf, Kurt-Hans	Unternehmer und Gewerkschaften im Recht der Vereinigten Staaten von Amerika, Heidelberg, 1961.
Bötticher, Eduard	Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, Heidelberg, 1966.
Bötticher, Eduard	Tarifliche Zuschläge für Gewerkschaftsangehörige, in BB 1965, S. 1077 ff.
Buchner, Herbert	Tarifvertragsgesetz und Koalitionsfreiheit, Dissertation, München, 1964.
Bulla, Gustav, Adolf	Arbeitsrechtsblattei, Arbeitskampf, IV, Bl.9 ff.
Dietz, Rolf Weber, Werner Scheuner, Ulrich	Koalitionsfreiheit, drei Rechtsgutachten, Berlin, 1961.

Dietz, Rolf	Die Koalitionsfreiheit, in Bettermann, Nipperdey, Scheuner, Die Grundrechte, Bd. III/1 S. 417 ff. Berlin, 1958.
Dietz, Rolf	Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht, in RdA 1957, S. 178 ff.
Dietz, Rolf	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 3. Aufl. München-Berlin, 1960
Födisch, Rolf	Freiheit und Zwang im geltenden Koalitionsrecht, in RdA. 1955, S. 88 ff.
Galperin, Hans	Organisationszwang und Koalitionsfreiheit, in Sozialreform und Sozialrecht, Festschrift für Walter Bogs, S. 87 ff, Berlin, 1959.
Galperin, Hans Siebert, Wolfgang	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Auflage, Heidelberg, 1963.
Gamillscheg, Franz	Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Berlin, 1966.
Heisecke, Jürgen	Negative Koalitionsfreiheit und tarifliche Schutzklauseln, in RdA. 1960, S. 299 ff.
Herschel, Wilhelm Steinmann, Georg	Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl. Heidelberg, 1961.
Heußner, Hermann	Der Schutz des Außenseiters vor Koalitionszwang, Diss. Marburg, 1953.
Heußner, Hermann	Die Sicherung der Koalition durch sogenannte Solidaritätsbeiträge der Nichtorganisierten, in RdA. 1960, S. 295 ff.
Huber, Ernst-Rudolf	Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II, 2. Aufl. Tübingen, 1954.
Hueck, Alfred Nipperdey, Hans-Carl	Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I 7. Aufl. 1964, Bd. II, 1. u. 2. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig, 1930; 6. Aufl. Berlin und Frankfurt, 1957.
Hueck, Alfred Nipperdey, Hans-Carl	Grundriß des Arbeitsrechts, 3. Aufl. Berlin und Frankfurt, 1965.

Hueck, Alfred Nipperdey, Hans-Carl Stahlhacke, Eugen	Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. München und Berlin, 1964.
Kaiser, Joseph H.	Die Repräsentation organisierter Interessen, Berlin, 1956.
Kaskel, Walter Dersch, Hermann	Arbeitsrecht, 5. Aufl. Berlin, 1957.
Krüger, Herbert	Die negative Koalitionsfreiheit in BB 1956, S. 969 ff.
v. Mangoldt, Hermann Klein, Friedrich	Das Bonner GG 2. Aufl. Bd.1, Berlin, Frankfurt, 1957.
Maunz, Theodor Dürig, Günter	Grundgesetz, Kommentar, München-Berlin, 1960.
Mayer-Maly, Theo	Gemeinsame Einrichtungen im Spannungsfeld von Tarifmacht und Organisationspolitik, in BB 1965, S. 829 ff.
Molitor, Erich	Der Entwurf eines italienischen Gewerkschaftsgesetzes, in RdA. 1952, S. 374 ff.
Mossa, Lorenzo Mossa Castiglio, Antonio	Das Arbeitsrecht Italiens seit dem Zusammenbruch, in RdA. 1949, S. 285 ff.
Müller, Gerhard	Schutz der negativen Koalitionsfreiheit, in BB 1962, S. 549 ff.
Müller, Gerhard	Gedanken zum Solidaritätsbeitrag, maschinenschriftliches Manuskript für einen Vortrag.
Neumann-Duesberg, Horst	Betriebsverfassungsgesetz, Berlin, 1960.
Nikisch, Arthur	Arbeitsrecht, Bd.I, 3.Aufl. Tübingen, 1961; Bd.II, 2. Aufl. Tübingen, 1959.
Ridder, Helmut, K.H.	Gestattet das GG für die BRD die Erhebung sogenannter Solidaritätsbeiträge? Rechtsgutachten, erstattet dem Hauptvorstand der IG-Bau-Steine-Erden am 2.2.1961.
Schnorr, Gerhard	Die Auswirkungen des europäischen Arbeitsrechts auf die deutsche Arbeitsrechtsprechung, in RdA. 1961, S. 181 ff.

Siebert, Wolfgang	Verwirkung und Unzulässigkeit der Rechtsausübung, in Arbeiten zum Handels-, Gewerbe- und Landwirtschaftsrecht, Bd.72, Marburg, 1934.
Stadler, Hans	Die Gewerkschaften, ein Staat im Staate, München 1965.
Weber, Werner	Die Sozialpartner in der Verfassungsordnung, in Göttinger Festschrift für das OLG Celle, S. 239 ff. Göttingen, 1961.
Weber, Werner	Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Verfassungsproblem, Berlin 1965.
Zöllner, Wolfgang	Das Wesen der Tarifnormen, in RdA. 1964, S.443 ff.
Zöllner, Wolfgang	Tarifmacht und Außenseiter in RdA. 1962, S. 453 ff.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

aaO.	am angeführten Orte
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AuR.	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BB	Der Betriebsberater
Betrieb	Der Betrieb
Betr.VerfG.	Betriebsverfassungsgesetz
BIT	Bureau International du Travail
Bull.civ.	Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation Chambres civiles
Bull.off.	Bulletin officiel
BVerfG.	Bundesverfassungsgericht
Cass.civ.	Cour de Cassation, Chambre civile
Cass.comm.	Cour de Cassation, Chambre commerciale et financière
Cass.crim.	Cour de Cassation, Chambre criminelle
Cass.req.	Cour de Cassation, Chambre des requêtes
Cass.réun.	Cour de Cassation, Chambres réunies
Cass.soc.	Cour de Cassation, Chambre sociale

C.civ.	Code civil
C.E.	Conseil d'Etat
CIT	Conférence Internationale du Travail
C.pén.	Code pénal
C.S.A.	Cour Supérieure d'Arbitrage
C.trav.	Code du travail
D.	Recueil Dalloz
Déb.Ass.nat.const.	Débats parlamentaires de l'Assemblée nationale constituante
D.Chron.	Dalloz, Chronique
D.H.	Recueil Dalloz hebdomadaire
D.P.	Recueil Dalloz périodique
Déb. parl. Ass.nat.	Débats parlamentaires de l'Assemblée nationale
D. et S.	Recueils Dalloz et Sirey
drt.ouvr.	le droit ouvrier
Drt.soc.	Droit social
Gaz.Pal.	Gazette du Palais
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
J.C.P.	Juris-Classeur Périodique (Semaine juridique)
J.O.	Journal Officiel de la République Française
l.	livre
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
OIT	Organisation Internationale du Travail
Ord.	Ordonnance
Rec.Lebon	Recueil des décisions du Conseil d'Etat, Collection Lebon
Rev. d'éc.pol.	Revue d'économie politique
Rev.Drt.publ.	Revue du Droit public
Rev.intern.trav.	Revue internationale du travail
Rev.pol.et parl.	Revue politique et parlamentaire
RdA.	Recht der Arbeit

RG	Reichsgericht
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
S.	Recueil Sirey
S.	Seite
Trib.civ.	Tribunal civil
Trib.corr.	Tribunal correctionnel
Vol.	Volume
Ztschr.f.ausl.ö.R.	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht

GLIEDERUNG

	Seite
EINLEITUNG	1
1. TEIL: Die positive Koalitionsfreiheit	3
A. Kollektive Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit	3
I. Abriß der geschichtlichen Entwicklung der Gewerkschaften in Frankreich	3
1.) Das Verbot der Berufsorganisation	3
2.) Anfänge einer Duldung der Berufsorganisationen	5
3.) Die Anerkennung der Gewerkschaften	7
II. Die heutigen Gewerkschaften in Frankreich	10
1.) Die Entwicklung der großen Zentralen	10
2.) Umfang und Einfluß der Gewerkschaften	14
3.) Der Aufbau der Gewerkschaften	16
III. Der Gewerkschaftsbegriff	17
1.) Rechtsquellen und Garantie der Gewerkschaften als Institution	17
a.) Internationales Recht	17
b.) Verfassungsrecht	21
c.) Gesetzesrecht	30
d.) Tarifverträge	33
e.) Rangordnung der Rechtsquellen	34

Seite

2.) Die Freiheit der Gründung von Gewerkschaften 35

a.) Formfreiheit 35

b.) Unbeschränkter Personenkreis 38

aa.) Freie Berufe 38

bb.) Beamte 40

cc.) Angehörige von Berufen, für die Kammern mit Zwangsmitgliedschaft bestehen 43

dd.) Gemischte Gewerkschaften 45

c.) Das Prinzip des Pluralismus 47

d.) Die Freiheit des Zusammenschlusses von Gewerkschaften zu Unionen und Konföderationen 52

3.) Die Freiheit gewerkschaftlicher Betätigung 55

a.) Die Verbandsautonomie 55

b.) Der Gegenstand der Gewerkschaften Die den Gewerkschaften vorbehaltenen Tätigkeiten 56

c.) Die den Gewerkschaften verbotenen Tätigkeiten 61

aa.) Wirtschaftliche Betätigung 61

bb.) Religiöse Betätigung 63

cc.) Politische Betätigung 63

d.) Das Problem gewerkschaftlicher Tätigkeit innerhalb der Betriebe 68

4.) Die Auflösung der Gewerkschaften 72

5.) Versuch einer Bestimmung des Gewerkschaftsbegriffes 74

Seite

IV. Das Prinzip der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat 81

1.) Sind die Gewerkschaften noch rein privatrechtliche Verbände? 81

a.) Die Vorstellung des Gesetzgebers von 1884 81

b.) Die heutige Lage 83

aa.) Die Gewerkschaften als legitime Vertreter des Berufs 83

(1) Allgemeine Rechte der Berufsvertretung 83

(2) Die Vertretung des Berufes vor Gericht 83

bb.) Übersicht über die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften bei der Ausübung staatlicher Aufgaben 91

(1) Beratende Funktionen 91

(2) Verordnungsgewalt 92

(3) Zusammenfassung 95

2.) Aufsicht des Staates über die Ausübung der kollektiven Rechte der Gewerkschaften 96

a.) Vorbemerkung 96

b.) Die Wahrung des Prinzips der Spezialität 100

c.) Die Einschränkung des Prinzips des Pluralismus 101

aa.) Die Einheitsgewerkschaft 101

Seite

bb.) Der Lösungsversuch der sozial-katholischen Schule 105

cc.) Die 'syndicats les plus représentatifs.' 107

3.) Suche nach einer Formel für das Verhältnis zwischen Staat und Gewerkschaft 116

B. Individuelle Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit 121

I. Allgemeines 121

1.) Rechtsquellen 121

2.) Rechtscharakter des Grundrechts der individuellen positiven Koalitionsfreiheit 122

II. Schutz der positiven Koalitionsfreiheit gegenüber Maßnahmen der Gewerkschaften 125

1.) Schutz beim Eintritt in die Gewerkschaft 125

a.) Die Vertragsfreiheit der Gewerkschaft 125

b.) Individuelle Aspekte des Pluralismus 130

2.) Schutz während bestehender Mitgliedschaft 131

a.) Die Disziplinargewalt der Gewerkschaften allgemein 131

b.) Der Ausschluß insbesondere 135

III. Schutz der positiven Koalitionsfreiheit gegen Akte des Arbeitgebers 139

1.) Vorbemerkung 139

2.) Schutz im Moment der Einstellung 142

Seite

3.) Schutz während der Dauer der Beschäftigung 151

a.) Die Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten, bzw. in ihr zu verbleiben 151

aa.) Äußere Grenzen von Maßnahmen des Arbeitgebers mit Rücksicht auf die positive Koalitionsfreiheit 151

bb.) Diskriminierende Maßnahmen des Arbeitgebers 153

b.) Die Freiheit gewerkschaftlicher Betätigung 154

c.) Anhang: Leitende Angestellte 157

d.) Beweislast 159

e.) Rechtsfolgen der Verletzung der positiven Koalitionsfreiheit durch den Arbeitgeber 161

2. TEIL: Die negative Koalitionsfreiheit 164

A. Kollektive Aspekte der negativen Koalitionsfreiheit? 164

B. Individuelle Aspekte der negativen Koalitionsfreiheit 167

I. Die Freiheit, aus einer Gewerkschaft wieder auszutreten 167

II. Das Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben 170

1.) Rechtsquellen 170

2.) Verstöße gegen die negative Koalitionsfreiheit 176

a.) Der Boykott, der direkt die negative Koalitionsfreiheit berührt 176

	Seite
b.) Der Boykott, der sich indirekt gegen die negative Koalitionsfreiheit richtet	181
c.) Organisationsklauseln	188
d.) Labelverträge	193
e.) Tarifausschlußklauseln	195
Schluß	206
Anhang: Verzeichnis der im Text zitierten gesetzlichen Bestimmungen	I - XXIV

EINLEITUNG

Obwohl die englischen Gewerkschaften früher entstanden sind und die deutsche Gewerkschaftsbewegung schon bald nach ihrer Entstehung sehr viel mächtiger war, kann man doch, nicht ohne Berechtigung, Frankreich als das Land des klassischen Syndikalismus bezeichnen.[1] Klassisch kann man diesen Syndikalismus deshalb nennen, weil er sich in einer besonders reinen Form zeigte, ein Syndikalismus, der außerhalb der Politik stand und es ablehnte, sich in das kapitalistische System zu integrieren, dessen Methoden und Mittel zu übernehmen und sich ihrer zu bedienen, sondern sich unter Umgehung irgendwelcher Medien zur direkten Aktion bekannte; ein Syndikalismus, der sein Ziel ausschließlich im Kampf gegen das ausbeutende Unternehmertum sah und dessen große Idee der Generalstreik war. Eine gewisse, vielleicht uneingestandene Bewunderung für diesen reinen, unbedingten Syndikalismus klingt bis heute noch bisweilen an, so etwa, wenn Alfred Grosser in einer kleinen Studie über die Bundesrepublik Deutschland von den deutschen Gewerkschaften mit leicht abwertendem Unterton sagt, sie seien nie revolutionär gewesen, und ihre Funktionäre hätten auch in den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung, vor 1914, als in Frankreich die CGT der französischen sozialistischen Partei vorwarf, sie sei zu zurückhaltend, unter den gemäßigten Kräften der SPD gestanden.[2]

Die Form des reinen Syndikalismus hat spätestens mit dem Ende des ersten Weltkrieges aufgehört zu existieren. Die Gewerkschaften begannen, in den Staat

1) Vergl. Kaiser, Repräsentation, S. 44.
2) Grosser, Allemagne, S. 90.

und die Gesellschaft hineinzuwachsen. Diese Untersuchung soll einen Beitrag liefern zur Klärung der Stellung der Gewerkschaften im heutigen französischen Staatsverband und in der Gesellschaft, sowie ihrer Beziehungen zum Individuum. Um die Eigenarten des französischen Rechts deutlicher hervortreten zu lassen, um die Fragestellungen und Lösungsversuche des französischen Rechts gegenüber einem wirtschaftspolitischen und auch gesellschaftlichen Phänomen der Neuzeit deutlicher zu machen, wird zum Vergleich in einigen markanten Punkten, besonders bei Problemen, die sich noch im Fluß befinden, das deutsche Recht dem französischen gegenübergestellt, ohne daß diese Gegenüberstellung einen Anspruch auf Vollständigkeit und Erschöpfung der Problematik der speziell deutschen Fragen erheben könnte.

ERSTER TEIL:

DIE POSITIVE KOALITIONSFREIHEIT

A. Kollektive Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit

I. Abriß der geschichtlichen Entwicklung der Gewerkschaften in Frankreich

1.) Das Verbot von Berufsorganisationen

Der Gedanke einer Berufsvereinigung ist alt, relativ neu ist jedoch die Idee der Gewerkschaften. Genau wie das deutsche kennt das alte französische Recht strenges Zunftwesen (maîtrises). Diese Art der Berufsorganisation beruhte auf dem Prinzip der Zwangsvereinigung, deren Aufgabe hauptsächlich darin bestand, über Zucht und Ordnung im Beruf zu wachen.[1] Es bedarf keiner näheren Ausführungen, daß hierin keineswegs Vorläufer der modernen Gewerkschaftsbewegung gesehen werden können.

Dagegen traten schon im alten Frankreich sog. Gesellenbünde (groupements de companions oder compagnonnages) in Erscheinung, die ältesten schon im 12. Jahrhundert. Als der Zugang zu den Zünften sich erschwerte und die Lebensbedingungen für die Außenstehenden sich verschlechterten, entwickelten die Gesellenbünde im 15. und 16. Jahrhundert besondere Organe, die den Gesellen auf der Reise halfen und sie bei der Arbeitssuche in einer neuen Stadt unterstützten.[2] Dadurch daß sie eine Kontrolle über die Einstellungen anstrebten, gerieten sie mit den Zünften in Streit. Ihre schärfste Waffe war der Boykott, den sie über einzelne Werkstätten oder über eine ganze Stadt verhängten. Auch diese Gesellenbünde hatten kaum etwas mit dem Phänomen der Gewerkschaften gemein. Sie waren zahlenmäßig nur sehr schwach, sie waren nach Berufen getrennt und ignorierten völlig die gemeinsamen Interessen aller Arbeiter, gleich welchen Berufs.

---

1) Rouast-Durand, Précis, S. 189
2) Rouast-Durand, Précis, S. 190. Vergl. ausführlich zur Geschichte: Dolléans-Dehove, Histoire, Bd. I

Hinzukam, daß die Gesellenbünde notwendig Geheimorganisationen waren. Sie waren streng verboten und dauernden Verfolgungen ausgesetzt.

Die französische Revolution bewirkte ein verstärktes Aufleben von Ideen einer Berufsvereinigung unter den Arbeitern. Aber die Verfassunggebende Versammlung war über diese Strömungen und mögliche Konsequenzen beunruhigt. Im Übrigen verstand, wie auch in Deutschland, der Liberalismus die menschlichen Freiheiten in einem ausschließlich individuellen Sinne. Arbeitsrechtlich hatte das zur Folge, daß die Freiheit des Eigentums, die Vertragsfreiheit, die Freiheit der Arbeit und Industrie sowie die Freiheit der Wahl des Arbeitsplatzes proklamiert wurden: Alles Freiheiten, die sich als Reaktion auf den früheren Zwang der Berufsorganisationen verstanden.

Dagegen wurden Berufsorganisationen als Feinde dieser Freiheiten angesehen und die Freiheit des Zusammenschlusses unter ihren positiven, freiheitlichen Aspekten nicht gesehen. Das Dekret vom 2.-17.3.1791 verbot Berufsorganisationen in der Form von Korporationen. Einen bedeutsamen Schritt weiter ging das berühmte Gesetz 'Le Chapelier' vom 14.-17.6.1791. Es verbot jegliche Art von Berufsvereinigung, in welcher Form auch immer.[1] Für Zuwiderhandlungen waren strenge Strafen ausgesprochen. Die Verfassung führte in ihrer Präambel schließlich getreu dieser Auffassung aus: 'Il n'y a plus, pour aucune partie de la nation, ni pour aucun individu, aucun privilège, ni exception au droit commun de tous les français. Il n'y a plus ni jurandes, ni corporations de professions, arts et métiers.'

Auch in der Folgezeit wahrte der Gesetzgeber seine ablehnende Haltung. Die napoleonische Gesetzgebung machte jede Vereinigung über 20 Personen von staatlicher Genehmigung abhängig, so daß nunmehr auch Berufsorganisationen, die sich in der Form eines Vereins gebildet hatten, erfaßt werden konnten.
(Art. 291-293 code pénal)

---

1) Art. 1 lautet:
L'anéantissement des toutes espèces de corporations de citoyens du même état ou profession étant l'une des bases fondamentales de la Constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et sous quelque forme, que ce soit.

Um Umgehungen vollends zu vermeiden, bezog das Gesetz vom 10.-11.4.1834 auch die Fälle mit ein, in denen eine Organisation in mehrere kleine Gruppen unter 20 Personen aufgeteilt war. Außerdem wurden nunmehr bei Zuwiderhandlungen nicht nur die Rädelsführer, sondern jedes Mitglied mit Freiheitsstrafen von 2 Monaten bis zu einem Jahr Gefängnis bestraft.

Dennoch ließ sich der Gedanke einer Vereinigung der Arbeiter nicht mehr völlig unterdrücken. Besonders im Baugewerbe entstanden geheime Verbände. Die Gesellenbünde bestanden in ihrer alten Form fort, aber sie waren zu unbeweglich. Sie konnten sich den aus der beginnenden Industrialisierung aufkommenden Notwendigkeiten nicht anpassen. Reformen konnten ihren Charakter als durch die Zeit überholte Form der Berufsorganisation nicht ändern. Ab 1840 spielen sie praktisch keine Rolle mehr.

Dagegen entstanden Arbeiterhilfsorganisationen, von den Arbeitern selbst gebildet. Ihr größter Wert bestand darin, daß sie für die Arbeiter ein Mittel darstellten, untereinander Kontakt aufzunehmen, gemeinsame Nöte zu besprechen und gemeinsame Forderungen zu formulieren. Zu nennen sind hier z.B. der 'Devoir mutuel de Lyon' und die 'Société typographique de Paris'.[1] Von 1840 - 1850 erschien erstmalig eine allein von Arbeitern herausgegebene Zeitschrift: L'Atelier.[2]

Bei all diesen ersten Versuchen handelte es sich um Geheimorganisationen, die nur in seltenen Fällen aus Opportunitätsgründen geduldet, in den meisten Fällen dagegen unnachsichtig verfolgt wurden. Eine lückenlose Gesetzgebung unterdrückte jeden Einigungsversuch.

2.) Anfänge einer Duldung der Berufsorganisationen

Die Revolution von 1848, nach der die Innenpolitik sich zum ersten Male sozialen Problemen zuwandte, brachte einen Meinungsumschwung zugunsten der Vereini-

---

1) Rouast-Durand, aaO. S. 191
2) Vidalenc, Gewerkschaftsbewegung, S. 21.

gungsfreiheit. Zunächst durch Dekret vom 25.-29.2.1848 anerkannt, erhob Art.8 der Verfassung vom 4.11.1848 die Vereinigungsfreiheit zum Verfassungsrecht. Schnell entstanden zahlreiche Arbeiterhilfsorganisationen. Im Jahre 1850 wurde sogar ein Versuch unternommen, diese Gruppen zu einigen.

Dieser Aufschwung war aber nur von kurzer Dauer. Die alte Furcht vor zu großer Machtentfaltung der Berufsorganisationen setzte sich wieder durch. Die Vereinigungsfreiheit wurde durch die Nationalversammlung aufgehoben und durch Dekret vom 25.3.1852 erneut völlig abgeschafft.

Nachdem bislang sich die staatlichen Verbote gleichmäßig gegen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen gerichtet hatten, trat in der Folgezeit ein deutlicher Umschwung zugunsten der Arbeitgebervereinigungen ein. Offiziell brachte zwar noch das Gesetz vom 27.11.-1.12.1849 eine Änderung der Art. 414-416 Code pénal, die sowohl Arbeitnehmer-als auch Arbeitgebervereinigungen mit Strafe bedrohte. Tatsächlich wurde jedoch den Arbeitgeberverbänden große Freiheit gelassen, so daß im Jahre 1858 sogar eine Union von Unternehmerverbänden gegründet werden konnte, die 'Union nationale du commerce et de l'industrie'. Dagegen wurden Arbeitervereinigungen unterdrückt.

Allmählich setzte sich jedoch eine Politik der Duldung auch von Arbeitnehmervereinigungen durch. Kontakte der französischen Arbeiter zu den englischen Arbeiterorganisationen, die ihrerseits schon feste Organisationen kannten und auf diese Weise große Vorteile für die Arbeiter erlangt hatten, förderten die Bemühungen der Arbeiter in Frankreich um eine Berufsorganisation. Die Ideen nahmen konkrete Formen an. Sie hatten bereits bald soviel an Boden gewonnen, daß die französische Bewegung an der Gründung der Internationale im Jahre 1864 mitwirken konnte.

Trotzdem, die Bewegung war bis zu diesem Zeitpunkt offiziell gesetzwidrig. Den notwendigen Schritt nach vorn vollzog das Gesetz vom 25.5.1864. Die Art.414-416 Code pénal wurden aufgehoben. Die Bildung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen war damit nicht mehr unter Strafe gestellt. An ihre Stelle traten die neugefaßten Art. 414-416, die das Delikt der Beeinträchtigung der Freiheit der Ar-

beit schufen und mit schweren Strafen bedrohten. Besonders der sehr weitgefaßte Art. 416 machte eine wirklich wirksame gewerkschaftliche Tätigkeit unmöglich. Streiks waren verboten.

Dennoch tat das Gesetz einen entscheidenden Schritt. Es erkannte zwar die Koalitionsfreiheit nur indirekt an, indem es das Vereinigungsverbot aufhob. Da ein allgemeines Vereinigungsrecht gesetzlich noch nicht anerkannt war, war die Regelung noch unvollkommen, aber die Bildung von auf Dauer angelegten Berufsvereinigungen war nunmehr nicht mehr verboten. Im Jahre 1868 beschloß die Regierung, gegenüber den Arbeitervereinigungen die gleiche Duldungspolitik zu betreiben wie gegenüber den Unternehmerverbänden. Inzwischen bildeten sich Gewerkschaftskammern (chambres syndicales ouvrières) in allen Berufen. Zwischen 1868 und 1870 wurden 67 gegründet.[1] Gewerkschaftsverbände konstituierten sich in den großen Städten. Der Gewerkschaftsgedanke hatte sich durchgesetzt.

Die starke Aktivität der Verbände, insbesondere einige schwere Streiks ließen jedoch den Gesetzgeber weiter zögern. Einen Rückschritt brachte der Krieg von 1871. Das Gesetz vom 14.3.1872 verbot die Mitgliedschaft in der Internationale. Die Aktionen der Gewerkschaften wurden daraufhin zurückhaltender, ihre zahlenmäßige Stärke nahm jedoch weiter zu. Die Arbeiterkongresse von Paris (1876), Lyon (1878), Marseille (1879) umrissen die Ziele der Bewegung. Im Jahre 1881 bestanden bereits 138 Arbeitgebervereinigungen mit 15 000 Mitgliedern und 500 Gewerkschaftskammern mit 60 000 Mitgliedern.[2]

Immer noch fehlte jedoch eine gesetzliche Anerkennung der Gewerkschaften als Institution sowie ihrer Tätigkeit. Dieses war erst das Werk des Gesetzes vom 21.3.1884.

3.) Die Anerkennung der Gewerkschaften

Die Anerkennung der Koalitionsfreiheit ging derjenigen der allgemeinen Vereini-

---

1) Rouast-Durand, aaO. S. 192
2) Rouast-Durand, aaO. S. 192

gungsfreiheit in Frankreich um 17 Jahre voraus. Die Begründung für diese Bevorzugung der Koalitionen wurde teilweise darin gesehen, daß nicht Gruppen verwehrt werden könne, was dem Einzelnen erlaubt sei: Die Arbeitsbedingungen mit der Gegenseite auszuhandeln.[1] Im Grunde genommen besagt dieses Argument aber wenig. Es erklärt gerade nicht die besondere Notwendigkeit einer Gruppenbildung im Arbeitsleben.

Das Gewerkschaftsgesetz vom 21.3.1884 beruhte auf langen und umfangreichen Vorarbeiten. Bereits im Jahre 1876 ging der Nationalversammlung der erste Entwurf eines Gesetzes zu. Drei verschiedene große Strömungen versuchten, auf die Gestaltung des zu schaffenden Gewerkschaftsbegriffes Einfluß zu nehmen.[2] Die sozialistische Richtung bevorzugte eine obligatorische Einheitsgewerkschaft als bestes Mittel zur Verfolgung der Interessen der Arbeiterschaft. Die Vertreter der sozialkatholischen Bewegung forderten eine gemischte Gewerkschaft mit hierarchischem Aufbau und vorherrschendem Einfluß der Arbeitgeber.[3] Die dritte, gemäßigte Richtung, die sich schließlich dank des Einflusses des damaligen Innenministers Waldeck-Rousseau durchsetzte,[4] bestand auf einem Gewerkschaftspluralismus und weitgehendem Schutz der Individualfreiheiten gegenüber den zu schaffenden Verbänden.

Das neue Gesetz zeichnete sich durch einen sehr liberalen Charakter aus. Art. 1 hob sämtliche gewerkschaftsfeindlichen Bestimmungen auf, einschließlich des sehr umstrittenen Art. 416 C. pén.

Art. 2 umreißt den wesentlichen Inhalt des Gesetzes: Vereinigungsfreiheit für die Gewerkschaften, Unabhängigkeit vom Staat, Pluralismus. Das Gesetz beschränkt diese Freiheit nach Objekt und Personen. Art. 3 bestimmt zunächst, daß die Freiheiten nur zur Verteidigung von Wirtschafts-, Industrie-, Handels- und Landwirtschaftsinteressen gewährt worden sind. Danach ist den Gewerkschaften als Objekt

---

1) Capitant-Cuche, Précis, S. 49
2) Dazu: Pic, Traité, S. 227. Spyropoulos, liberté syndicale, S. 13.
3) Brèthe de la Gressaye, syndicalisme, S. 254.
4) Dolléans-Dehove, Histoire, Bd. I, S. 362.

von vorneherein ausschließlich die Verfolgung beruflicher Interessen zugeteilt. Aus der vom Gesetz gewählten Formulierung ergab sich gleichzeitig, was den Personenkreis anbetrifft, ein Ausschluß der freien Berufe und vor allem der Beamten, die erst durch Gesetz vom 19.10.1946 diese Rechte erhielten.[1)]

Eine weitere Einschränkung mußten die Gewerkschaften hinnehmen. Sie genossen zwar ganz außerordentliche Freiheiten, waren dafür aber auch nicht mehr als rein privatrechtliche Verbände; öffentlichrechtliche Züge und damit verbundene Vorrechte besaßen sie nicht. Wie noch zu zeigen sein wird, haben sich die Gewerkschaften mehr und mehr von diesem Prinzip entfernt. Der Staat selbst hat zu dieser Entwicklung beigetragen, indem er den Gewerkschaften immer deutlicher die Rolle eines Vertretungsorgans für den gesamten Beruf - über den Mitgliederkreis hinaus - anvertraute und den Begriff des 'syndicat le plus réprésentatif' schuf.[2)] Man kann heute die Gewerkschaften durchaus als halböffentliche Organisationen bezeichnen.[3)]

Die Entwicklung der französischen Gewerkschaften wurde jäh unterbrochen durch das Regime der 'Charte de travail' vom 4.10.1941. Zunächst hatte ein Gesetz vom 16.8.1940 die Regierung ermächtigt, durch Dekret die vorhandenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen aufzulösen, was durch drei Dekrete vom 9.11.1940 geschah.

Die neue Ordnung beruhte auf dem Prinzip der obligatorischen Einheitsgewerkschaft, d.h. für jeden Beruf bestand eine einzige Zwangsorganisation. Gründung und Verfassung von Gewerkschaften waren in ganz engen Grenzen geregelt. Die von den Gewerkschaften errungenen Rechte wurden ihnen zum größten Teil wieder genommen, insbesondere waren sie nicht mehr Vertretungsorgane der Berufsinteressen. Sie waren strenger Staatsaufsicht unterstellt. Im Ergebnis war damit die Verstaatlichung der französischen Gewerkschaften nach dem Vorbild der deutschen und italienischen faschistischen Arbeitsorganisation erreicht, wenngleich auch auf

---

1) S. u. S. 40 ff.
2) S. u. S. 107 ff.
3) Durand-Vitu, Traité, Bd.3, S. 46.

einem anderen Weg. Denn der Nationalsozialismus in Deutschland verbot die Gewerkschaften schlechthin und ersetzte sie durch die Deutsche Arbeitsfront. Der italienische Faschismus, auf der anderen Seite, suchte die Lösung dadurch, daß er die Gewerkschaften bestehen ließ und sie mit seinem Geist durchdrang, die Verbände damit koordinierte und einseitig politisch ausrichtete, um sie als Unterbau seiner Staatsorganisation zu benutzen.[1)]

Die neue Regelung konnte sich aber, als völlig der französischen Tradition zuwider, nicht durchsetzen. Gegenüber 5 - 6000 vorgesehenen neuen Syndikaten wurden tatsächlich nur 1 500 gegründet.[2)] Viele von diesen bestanden zudem nur nominell. Die aktiven Elemente der aufgelösten Verbände arbeiteten in Geheimbewegungen weiter. Nach dem Ende der deutschen Besetzung wurde die Charte du travail durch Verordnung vom 27.7.1944 beseitigt und der alte Rechtszustand wiederhergestellt. Die Verfassung vom 27.10.1946 legte das Prinzip der Koalitionsfreiheit in ihrer Präambel nieder. Eine weitere Vervollkommnung des Schutzes der Gewerkschaftsfreiheit brachte das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 und ein Gesetz vom 27.4.1956.[3)]

II. Die heutigen Gewerkschaften in Frankreich

1.) Die Entwicklung der großen Zentralen

Im Gegensatz zu Deutschland, das praktisch für die meisten Berufe Einheitsgewerkschaften besitzt, kennt Frankreich keine gewerkschaftlichen Einheitsorganisationen, es gibt vielmehr für fast alle Berufe mehrere Gewerkschaften, die in einer Reihe von gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zusammengefaßt sind.

Die älteste und auch heute noch bedeutendste unter diesen ist die 'Confédération Générale du Travail' (CGT). Sie wurde im Jahre 1895 auf dem Kongreß von Limoges gegründet und stellte zunächst den einzigen gewerkschaftlichen Spitzenver-

---

1) Mossa, Mossa Castiglia in RdA 1949 S. 285.
2) Rouast-Durand, Précis, S. 194.
3) s.u.S. 49 ff.

band dar. Im Jahre 1914 umfaßte sie bereits etwa 400 000 Mitglieder.[1] Sie war zunächst völlig unabhängig, hielt sich insbesondere von politischer Aktivität fern. Dieser Grundsatz wurde 1906 in der Charta von Amiens niedergelegt.[2] Diese war mit überwältigender Mehrheit (830 gegen 8 Stimmen) von dem in Amiens versammelten Kongreß angenommen worden. Nach dem ersten Weltkrieg entwickelte sich die CGT schnell zur Massenorganisation, die Mitgliederzahl stieg auf annähernd 2 Mill. an. Nach der Oktoberrevolution und der Gründung der KP in Frankreich begann jedoch die neue kommunistische Ideologie starken Widerhall in den Reihen der CGT zu finden. Auf dem Kongreß in Lille im Jahre 1921 kam es daraufhin zu einer Abstimmung, bei der die alte, gemäßigte Richtung unter Léon Jouhaux mit 1556 gegen 1348 Stimmen bei 46 Enthaltungen siegte.[3] Das führte zur Abspaltung der 'Confédération Générale du Travail Unitaire' (CGTU). Die Meinungsverschiedenheiten führten zu fühlbarem Mitgliederschwund. Die Kluft zwischen den verschiedenen Auffassungen ließ sich aber noch einmal überbrücken. Der Kongreß von Toulouse im Jahre 1936 brachte eine Wiedervereinigung von CGT und CGTU, wobei sich letztere weitgehend den alten Prinzipien, insbesondere den Grundsätzen der Charta von Amiens unterwarf. Aber die Einheit war nur scheinbar. In den folgenden Jahren erschütterten Meinungsverschiedenheiten und politische Streiks die Bewegung, die vorher gestiegene Mitgliederzahl - zurückzuführen auf beachtliche Erfolge der Gewerkschaften - ging bis auf die Hälfte, etwa 2 Mill. Mitglieder zurück.[4]

---

1) Vidalenc, aaO. S. 33.

2) Es heißt darin: La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.
Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué de participer en dehors du groupement corporatif, à toute forme de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe en dehors.
En ce qui concerne les organisations le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérales n'ayant pas en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre en toute liberté, la transformation sociale.

3) Vidalenc, aaO. S. 39.

4) Brèthe de la Gressaye in Drt.soc.1938, S.224; Vidalenc, aaO. S. 45 ff.

Durch Dekret vom 9.11.1940 wurde die CGT aufgelöst. Ein Teil ihrer Anhänger zog sich in geheime Arbeit zurück. Nach dem Weltkrieg bezog die CGT wieder ihren alten Platz. Die Mitgliederzahl stieg schnell auf 5 Mill., ja 6 Mill. im Jahre 1946 an. Auf dem ersten Nachkriegskongreß zeigte sich jedoch, daß die Kommunisten etwa 80 % der Delegiertenstimmen auf sich vereinigten.[1] So kam es erneut zur Spaltung. Im Jahre 1947 zog die von Léon Jouhaux geführte, gemäßigte Richtung aus und gründete einen eigenen Gewerkschaftsbund, die 'Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO). Auch nach dieser Spaltung ist jedoch die CGT, die heute weitgehend kommunistisch geführt ist, die bei weitem stärkste französische Spitzenorganisation. Sie ist Mitglied im Weltgewerkschaftsbund.

Die CGT-FO entstand, wie gezeigt, durch Abspaltung von der CGT. Force Ouvrière war der Name einer Zeitung, die die Auffassungen der Gruppe vertrat. Sie betreibt eine Politik völliger Unabhängigkeit von politischen Parteien, von Kirche und Staat. Sie ist sozialistisch ausgerichtet. In den letzten Jahren hat sie etwas an Anziehungskraft eingebüßt, vor allem weil ihr Aktionsprogramm oft allzu deutlich nur Opposition gegen die CGT darstellt.[2] Sie gehört dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften an.

Als dritte große Zentrale ist die 'Confédération Française des Travailleurs Chrétiens' (CFTC) zu nennen. Im Jahre 1919 gegründet, eroberte sie sich bald einen festen Platz im französischen Gewerkschaftsleben, wenngleich sie in ihrer Bedeutung nie an die CGT heranreichte. In ihren Zielen und besonders in der Wahl der Mittel zu deren Erreichung war sie immer gemäßigter als letztere. Sie ist jedoch kämpferischer eingestellt als die FO und gelegentlich auch politischen Stellungnahmen nicht abgeneigt.[3] Infolge ihres gleichmäßigeren Kurses ist die CFTC nicht so großen Mitgliederschwankungen wie die CGT unterworfen. Die CFTC hat besonders in den letzten Jahren sehr an Bedeutung gewonnen und muß heute zwei-

---

1) Steinmann-Goldschmidt, Gewerkschaften, S. 51.
2) Siehe im Einzelnen zu den verschiedenen Auffassungen, insbes. zur Frage des Streikrechts: Collinet in Rev.d'éc.pol.1962, S. 753 ff; 1963 S. 872 ff.
3) Collinet, aaO. 1963, S. 878 f.

fellos höher eingeschätzt werden als die FO.[1] Die CFTC ist dem Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften angeschlossen.

Auf ihrem außerordentlichen Kongreß am 6. und 7.11.1964 hat die CFTC mit einer Stimmenmehrheit von 70,11 % beschlossen, die Statuten und den Namen zu ändern und diesen Schritt auch vollzogen.[2] Sie nennt sich nunmehr Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT). In ihrer Präambel und Art.1 der Statuten erscheinen die 'morale sociale chrétienne' und 'l'humanisme chrétien' nur noch als eine Basis unter mehreren. Dieser Schritt kam nicht überraschend. Bereits im Jahre 1936 sind die Anfänge einer Entwicklung zu suchen, die die eindeutig sozialkatholischen Grundlagen, denen die CFTC ihre Entstehung verdankte, zugunsten der Idee einer Massengewerkschaft schließlich opferte.[3] Dabei handelte es sich nicht lediglich um eine gewerkschaftsinterne Prozedur. Sie ist Ausdruck des Bestrebens der Gewerkschaften, die Arbeiter den gewandelten Verhältnissen entsprechend besser zu repräsentieren. Im heutigen Gewerkschaftsleben, in dem die Gewerkschaften immer mehr anstreben, über ihren Mitgliederkreis hinaus für die gesamte Arbeitnehmerschaft zu sprechen, richtet sich die Repräsentativität einer Gewerkschaft nicht nur nach ihrer Mitgliederzahl, sondern auch danach, wie weit die Organisation und die Ziele einer Gewerkschaft den gegebenen Verhältnissen im Arbeitsleben entsprechen. Hier eine möglichst weitgehende Übereinstimmung zu erreichen, ist erklärtes Ziel der ehemaligen CFTC und nunmehrigen CFDT. Es kann als typisch für den französischen Syndikalismus angesehen werden, daß ein Teil der bei der Abstimmung unterlegenen Delegierten (zwischen 5 - 10 %)[4] den Austritt und die Abspaltung zu einer 'neuen'[5] CFTC der Unterwerfung vorzog. Es wird in Frankreich viel von einer Einheit der Gewerkschaftsbewegung geredet. Aber der ausgeprägte Individualismus der französischen Gewerkschaften, bestimmt von nahezu unumstößlichen Prinzipien, läßt eine Einheit heute fast utopisch erscheinen.

---

1) Reynaud, syndicats, S. 125 f.
2) Vergl. 'Le Monde' Nr. 6165 v. 10.11.1964 S.1 bes. S.11.
3) Vergl.hierzu ausführlich: Reynaud in Drt.soc.1965 S. 199 ff.
4) Reynaud a.a.O. S. 202.
5) Sie selbst bezeichnen die anderen als abgespalten.

Trotz der zahlenmäßig weit geringeren Stärke kommt der 'Confédération Générale des Cadres' (CGC) eine maßgebliche Bedeutung zu. Sie umfaßt leitende Angestellte, Techniker, Ingenieure etc., die bei Streiks häufig wegen ihrer Schlüsselstellung eine ausschlaggebende Rolle spielen.

Von untergeordneter Bedeutung, meist nur Splittergruppen darstellend, sind die Confédération Générale des Syndicats Indépendants (CGSI) und die Confédération Nationale du Travail (CNT). Beide sind als Sammelbecken für von der CGT abgespaltene Gruppen entstanden. Die Vielzahl der französischen Gewerkschaftsverbände wird durch einige weitere kleinere, teilweise nur für einige wenige Berufe etwas bedeutsamere Organisationen vervollkommnet.

2.) Umfang und Einfluß der Gewerkschaften.

Ein Charakteristikum des französischen Syndikalismus sind die großen Schwankungen in der Mitgliederzahl. Im Jahre 1920 hatte die CGT mehr als 2 Mill. Mitglieder, 1930 waren es kam 600 000. Nach kurzem Wiederaufschwung sank die Bewegung bis Kriegsausbruch fast zur Bedeutungslosigkeit hinab. Der Wiederbeginn nach dem Ende des 2. Weltkrieges brachte einen nie gekannten Höhenflug. 1946 zählte die Bewegung rund 6 Mill. Mitglieder. Nach großzügigen Schätzungen dürften die Gewerkschaften heute etwa 3 Mill. Organisierte insgesamt umfassen.[1] Damit sind in Frankreich nur etwa 20 - 25 % der Arbeitnehmerschaft in Gewerkschaften organisiert, so daß verschiedentlich darauf hingewiesen wurde, daß in Frankreich die mächtigste 'Arbeitnehmerorganisation' die der Nichtorganisierten ist.[2] Bei der Bestimmung der Mitgliederzahlen stößt man auf erhebliche Schwierigkeiten. Es gibt keine amtlichen Zahlen. Die Verbände geben gelegentlich Zahlen bekannt, meistens zu Propagandazwecken, so sind die Zahlen eigentlich immer interpretationsbedürftig. Der Staat macht seine eigenen Schätzungen, behält die Zahlen aber

---

1) Reynaud, syndicats, S. 125 ff. Steinmann-Goldschmidt, aaO. S. 51 ff.
2) Steinmann-Goldschmidt, aaO. S. 51 ff.

für sich.[1)]

Nach gewerkschaftsfreundlichen Schätzungen hat die CGT heute keinesfalls mehr als 1 700 000 Mitglieder, CFTC bzw. CFDT etwa 750 000 und FO weniger als 700 000.[2)] Andere Schätzungen setzen die Zahlen z.T. erheblich niedriger an. Die CGC hat etwa 150 000 Mitglieder. Etwa die Hälfte der organisierten Arbeitnehmer gehört somit der CGT an, ein knappes Viertel fällt je auf CFDT und FO, der Rest verteilt sich auf die kleineren Gruppen. Diesem Kräfteverhältnis entspricht auch etwa der Einluß, den die genannten Gewerkschaftsverbände auf

---

1) Reynaud aaO. S. 125 f gibt ein instruktives Beispiel, wie man zu etwas genaueren Zahlen kommt: Nach einem Bericht des Generalsekretärs der CGT-Metall hat seine Organisation im Jahre 1960 27 000 neue Mitgliedskarten ausgegeben. Dies mache eine Steigerung von 12,7 % gegenüber dem Vorjahre aus. Danach hatte die Gewerkschaft 1959 213 000 Mitglieder gegenüber 240 000 im Jahre 1960. Zum Vergleich: Nach Angaben des Verbandes wurden 1959 für 154 000 F Karten zu 0,70 F ausgegeben. Danach ergäbe sich für 1959 eine Mitgliedszahl von 221 000, was die oben errechnete Zahl etwa bestätigt. Damit hat man aber keineswegs die wahre Mitgliedszahl in Händen. Wenn wie angegeben 1959 nur 1 514 000 Monatsmarken verkauft worden sind, so fallen bei einer zugrundegelegten Mitgliedszahl von 220 000 auf den Einzelnen im Durchschnitt nur 6,7 statt 12 Monatsraten. Es haben also entweder alle Mitglieder ihre Monatsbeiträge nur sehr unregelmäßig entrichtet, oder einige sind im Laufe des Jahres ausgetreten oder erst eingetreten. Die Zahl von 220 000 Mitgliedern ist somit zu hoch gegriffen. Wenn man fordert, daß ein Mitglied mindestens 8 von 12 Monatsraten zahlen muß, um als Mitglied gezählt zu werden, so bleiben nur noch 190 000 Mitglieder. Wenn man 10 geleistete Monatsbeiträge verlangt, sinkt die Zahl schon auf 150 000. Die wahre Mitgliedszahl wird zwischen diesen beiden Zahlen, also etwa bei 170 000 Mitgliedern liegen.
Nun hat man aber nur die Zahl für das Jahr 1959. Nach dem Bericht der Gewerkschaft war dieses das schlechteste seit 1947. Die heutigen Zahlen werden daher etwas darüberliegen. Das Beispiel erleuchtet, welche Unterschiede sich ergeben je nach dem, ob man die Zahl der verteilten Karten oder den Betrag der tatsächlich geleisteten Beiträge in Betracht zieht.
Zum Vergleich sei hier angeführt, daß die deutsche IG-Metall etwa 1,9 Mill. Mitglieder zählt, damit allerdings auch weit aus dem Kreis der übrigen deutschen Gewerkschaften herausragt.

2) Reynaud, aaO.

die Gesamtarbeitnehmerschaft ausüben. Diese Tatsache läßt sich an den Ergebnissen der Wahlen im Bereich der Sozialversicherung und zu den Belegschaftsdelegierten ablesen, bei denen die einzelnen Organisationen getrennte Wahllisten aufstellen. Nach den Ergebnissen der Wahlen zu den 'Caisses primaires de sécurité sociale' ergibt sich folgendes Bild:[1)]

	1962	1955
CGT	44,30	43,00
CFTC	20,97	20,90
FO	14,73	16,20
CGC	4,65	-
Verschiedene	15,35	19,90
	100,00	100,00

Hinzutreten noch die Stimmenthaltungen, die im Jahre 1962 31,2 % gegenüber 29,5 % im Jahre 1955 ausmachten. Die Tabelle bestätigt, daß das Stärkeverhältnis der Verbände zueinander auch etwa ihrem Einfluß auf die Masse der Nichtorganisierten entspricht. Lediglich die FO fällt etwas ab.

3. Der Aufbau der Gewerkschaften

Bereits im Jahre 1906 entschied sich die CGT für das Industrieverbandsprinzip, d.h. für eine Gewerkschaft, die alle vereinigt, die - unabhängig von ihrer speziellen Tätigkeit - an der Herstellung desselben Endproduktes arbeiten. Damit war die Organisation bereits frühzeitig auf die Erfordernisse des technischen Fortschritts eingestellt. Abgesehen von einigen wenigen Berufsgewerkschaften, so traditionellen wie der der Friseure z.B., hat sich das Industrieverbandsprinzip fast überall durchgesetzt.

1) Collinet, aaO. 1963, S. 880 f.

Die Grundeinheit ist die örtliche Gewerkschaft, die alle Sektionen innerhalb der gleichen Branche an einem Ort vereinigt. Diese ist auf nationaler Ebene der 'fédération' angeschlossen, die alle Gewerkschaften derselben Richtung innerhalb eines Industriezweiges in sich aufnimmt. Gleichzeitig ist die örtliche Gewerkschaft Mitglied des Ortskartells, das alle Gewerkschaften derselben Richtung, gleich welcher Branche, an einem Ort zusammenfaßt. Das Ortskartell ist seinerseits mit den anderen Ortskartellen desselben Bezirks zu einem Bezirkskartell zusammengeschlossen (union départementale). Die 'Confédération' als nationale Spitzenorganisation ist gleichzeitig Zusammenfassung der Bezirkskartelle und der nationalen Industriegewerkschaftsverbände. Dabei ist Dezentralisation die Regel, d.h. die kleinste Einheit, die Ortsgewerkschaft (syndicat) ist weitgehend autonom, die übergeordneten Verbände erteilen grundsätzlich keine Weisungen. Ihre Aufgabe besteht vor allem in der Koordinierung der gewerkschaftlichen Aktivität. Dieser Aufbau ist mit geringen Abweichungen bei der CFTC bei den großen französischen Gewerkschaftsverbänden der gleiche.

III. Der Gewerkschaftsbegriff

1.) Rechtsquellen und Garantie der Gewerkschaften als Institution

a) Internationales Recht

Als erstes internationales Vertragswerk erwähnte die Präambel des XIII. Teils des Versailler Vertrages aus dem Jahre 1919 die positive Koalitionsfreiheit. Die gewählte Formulierung und der Zusammenhang erleuchten, daß die Koalitionsfreiheit vor allem unter ihren kollektiven Aspekten gesehen wurde, [1] daß die Gewerkschaften als Institution gesichert werden sollten, da man in ihnen ein Mittel zur Verbesserung der Lage der Arbeiterschaft und zur Sicherung des Friedens sah. Die-

1) Es heißt im Text u.U., daß geschützt sein solle: 'Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.'

ser Text wurde in Art. 41 Abs. 2 der Verfassung der IAO wörtlich übernommen.

Beide Erklärungen haben jedoch nur deklaratorischen Wert. Die IAO hat versucht, diese Lücke durch internationale Abkommen auszufüllen. Bereits im Jahre 1919, auf der ersten Sitzung der IAO in Washington, nahm das Problem der Koalitionsfreiheit einen breiten Raum ein. Auf der 20. Sitzung im Oktober 1923 wurde beschlossen, das IAA zu beauftragen, eine vergleichende Studie über die Regelung der Koalitionsfreiheit in den Mitgliedsstaaten der IAO zu erarbeiten. Auf der folgenden Sitzung legte der damalige erste Vorsitzende des IAA, Jean Nicod, der Vollversammlung einen ersten vorbereitenden Bericht vor.[1] Die Auffassungen der Mitgliedsstaaten gingen aber zu weit auseinander, als daß man schon damals zu einer Einigung kommen konnte.[2] Nach dem 2. Weltkrieg wurde die Frage wiederaufgenommen und fiel auf fruchtbaren Boden. Die früheren langen Vorarbeiten ließen die Beratungen schnell zu einem Ergebnis kommen. Auf ihrer 31. Sitzung in San Franzisko nahm die IAO das Übereinkommen Nr. 87 über die Koalitionsfreiheit und deren Schutz an. Schon auf der 32. Sitzung in Genf folgte das Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der aufgestellten Grundsätze in den Mitgliedsstaaten.

Das Übereinkommen Nr. 87 'über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts' vom 9.7.1948[3] ist das erste internationale Vertragswerk im Bereich des Koalitionsrechts, das für die Unterzeichnerstaaten bindende Wirkung äußert. Die grundlegende Aussage enthält Art. 2: 'Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.'

Neben den individuellen Freiheitsrechten enthält Art. 2 auch eine Garantie der Gewerkschaften als Institution und stellt sie unter seinen Schutz. Die folgenden Artikel sind ausnahmslos Ausgestaltungen des in Artikel 2 enthaltenen Grundgedankens und umreißen zum ersten Male die wesensmäßigen Züge einer freien Ge-

---

1) Rev. intern. trav. Bd. IX Nr. 4 April 1924
2) Vergl. zum Ganzen ausführlich: Lefranc, expériences, Durand-Vitu, Bd.3, S.85 ff.
3) BGBl. 1956 II S. 2073 ff.

werkschaft: Verfassung, innerer Aufbau und Tätigkeit müssen frei sein von staatlicher Kontrolle (Art. 3). Den Gewerkschaften muß gestattet sein, untereinander lokale, regionale, nationale und internationale Bindungen einzugehen (Art. 5). Eine Auflösung von Gewerkschaften auf dem Verwaltungswege ist unzulässig. (Art. 4). Die Erlangung der Rechtspersönlichkeit darf nicht an Voraussetzungen geknüpft sein, die die Koalitionsfreiheit beeinträchtigen würden. Damit soll keineswegs gesagt sein, daß der Staat den Gewerkschaften Rechtspersönlichkeit verleihen muß, vielmehr muß es diesen freigestellt bleiben, ob sie von einer vom Staat in Einklang mit den Grundsätzen des Übereinkommens Nr. 87 gegebenen Möglichkeit Gebrauch machen wollen oder nicht.[1)]

Art. 8 sagt in seinem ersten Absatz, daß die Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit an die innerstaatliche Gesetzgebung gebunden sein soll. Damit könnte das ganze Vertragswerk in Frage gestellt werden, indem dieses selbst dem staatlichen Gesetzgeber freistellt, durch einschränkende Gesetze das Prinzip auszuhöhlen. Die IAO sah diese Gefahr und bestimmte daher in Abs. 2 des Art. 8, daß die nationale Gesetzgebung nicht die in diesem Vertragswerk niedergelegten Prinzipien verletzen dürfe.

Die durch das Übereinkommen Nr. 87 garantierten Rechte gelten grundsätzlich für alle Berufe. Nach Art. 9 ist es ausnahmsweise der nationalen Gesetzgebung überlassen, für die Angehörigen der Armee und der Polizei eine abweichende Regelung zu treffen.

Das Übereinkommen ist seit dem 4.7.1950 in Kraft. Frankreich, das übrigens mehr internationale Arbeitsabkommen ratifiziert hat als irgendein anderer Mitgliedsstaat der IAO[2)], hat das Übereinkommen Nr. 87 durch Dekret vom 8.9.1951 ratifiziert. Die Bestimmungen sind somit seit diesem Zeitpunkt innerstaatliches Recht.

Während das Übereinkommen Nr. 87 nur die allgemeinen Prinzipien der Koalitionsfreiheit niederlegte, blieb es dem Übereinkommen Nr. 98 vorbehalten, die Ausgestaltung dieser Grundsätze im Einzelnen zu regeln.[3)] Das Übereinkommen Nr. 98

1) Durand-Vitu aaO. S. 89, Fußnote 1.
2) Durand, Quellen, S. 118.
3) BGBl. 1955, II S. 1123 ff.

'Über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechts zu Kollektivverhandlungen' vom 1.7.1949 regelt das Verhältnis der Sozialgewalten zueinander. Der kollektive Bereich wird besonders durch Art. 2 erfaßt, der verbietet, neu aufkommende oder bereits bestehende Gewerkschaften durch finanzielle Machenschaften zu unterdrücken oder sie durch Unterwanderung durch Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberorganisationen in Abhängigkeit zu bringen. Im Ganzen gesehen ist das Übereinkommen Nr. 98 besonders der Arbeitnehmerseite wohlgesonnen. Beamte sind gemäß Art. 6 von den Garantien des Übereinkommens ausgeschlossen. Das Übereinkommen ist am 18.7.1951 in Kraft getreten, am 21.11.1951 erfolgte die Ratifizierung durch Frankreich.

Um die Einhaltung der vorgegebenen Regeln durch die Unterzeichnerstaaten zu überwachen und Verletzungen zu verfolgen, rief das IAA im Januar 1950 eine besondere Organisation ins Leben, die 'Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale.' Diese hat jedoch nicht eigene Zwangsmittel zur Verfügung. Außerdem ist zur Behandlung einer aufgezeigten Verletzung immer die Zustimmung der Regierung des betreffenden Landes notwendig. Diese Lösung erschien lebensnäher, denn die Untersuchung der Klagen hätte oft eine Prüfung der Vorgänge in dem betroffenen Staat notwendig gemacht. Man setzte sich durch die vorherige Zustimmung zur Untersuchung nicht der Gefahr aus, daß einem hinterher die Einreise verweigert würde.[1)]

Wenn sich somit zeigt, daß auch diese Institution nur mit relativ schwachen Mitteln ausgestattet ist, so sind die Richtlinien, die das mit der Vorprüfung befaßte Komitee für Koalitionsfreiheit für seine Prüfung der Beschwerden aufgestellt hat, für viele Länder von großem Nutzen gewesen und haben oft als Muster für die eigene Gesetzgebung gedient.[2)]

Auch die allgemeine Erklärung der Menschenrechte garantiert in ihrem Art. 23 § 4 die Koalitionsfreiheit, doch wird hier lediglich das dem Einzelnen gewährte individuelle Freiheitsrecht gesehen. Eine Garantie der kollektiven Aspekte ist

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 97
2) Spyropoulos, liberté synd. S. 142

nicht gegeben. Hinzukommt, daß die Erklärung keine bindenden Normen besitzt, sondern nur allgemeine Grundsätze mit moralischem Wert niedergelegt hat.[1)]

Am 4.11.1950 hat der Ministerrat des Europarats eine Europäische Erklärung der Menschenrechte angenommen, die in ihrem Art. 11 die Vereinigungsfreiheit einschließlich der Koalitionsfreiheit gewährleistet. Doch haften dieser Erklärung die gleichen Mängel an wie der allgemeinen Menschenrechtserklärung.

Viele der neuen europäischen Organisationen haben ihr Betätigungsfeld ganz besonders auch auf dem sozialen Sektor gefunden. In diesem Zusammenhang interessiert vor allem die Arbeit des dem Europarat angeschlossenen Sozialkomitees, das in Ergänzung der Menschenrechtserklärung des Europarats eine europäische Sozialcharta ausgearbeitet hat, die in Art. 5 auch die Vereinigungsfreiheit garantiert.[2)] Diese Charta ist am 18.10.1961 durch die Mitgliedsstaaten unterzeichnet worden und seit dem 27.1.1965, nachdem Deutschland als fünftes Land die Ratifikationsurkunde in Straßburg hinterlegt hat, völkerrechtlich in Kraft.[3)] Frankreich hat die Charta bislang nicht unterzeichnet.

Im folgenden soll nunmehr auf das innerstaatliche Recht eingegangen werden.

b) Verfassungsrecht

Bereits in der Weim. RV. war für das deutsche Recht durch Art. 159 die Koalitionsfreiheit verfassungsmäßig geschützt. Ob darin auch eine Garantie der Gewerkschaft als Institution enthalten war, war nach der Rechtsprechung des RG zu dieser Frage zweifelhaft.[4)] Für die Auslegung des heutigen Art. 9 Abs. 3 des GG steht seit der Entscheidung des BVerfG vom 18.11.1954 fest, daß Art.9 Abs. 3 GG auch die Koalitionen als solche schützt.[5)] Nach herrschender Meinung umfaßt dieser Schutz sowohl die Garantie der Koalitionen als Institution

---

1) Vedel in Drt.soc. 1949, S. 372 f.
2) Wortlaut abgedruckt in RdA. 1962, S. 24.
3) Vergl. RdA. 1965, S. 139
4) Bejahend RGZ 111, S. 199, Verneinend RGZ 113, S. 33.
5) AP Nr. 1 zu Art. 9 GG (Bestätigend: BVerfG v. 30.11.1965, JZ 1966, S.401).

als auch diejenige ihres Tätigkeitsbereichs, insbesondere der Normsetzung durch Vertrag.[1] Diese Garantie bewirkt, daß die Koalitionen vor Eingriffen des Staates in ihren Bestand und ihren Kern geschützt sind. (Art. 1 Abs. 3 GG).

Dies gilt insbesondere auch für Maßnahmen des Gesetzgebers. So wären etwa die Einführung einer Zwangsmitgliedschaft, die Genehmigungspflicht für gewerkschaftliche Satzungen, die staatliche Kontrolle ihres Vermögens, überhaupt jede staatliche Aufsicht, die weiter reichte als bei anderen privatrechtlichen Vereinigungen, mit der Garantie des Art. 9 Abs. 3 nicht vereinbar, somit verfassungswidrig.[2]

Die französische Verfassung vom 27.10.1946 bestimmt in ihrer Präambel: 'Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.' Dieser Satz hebt zwar besonders die individuellen Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit hervor, doch ist indirekt auch die kollektive Seite angesprochen, zumindest das Prinzip des Pluralismus. Der Verfassung vom 4.10.1958 ist eine Erklärung über die wirtschaftlichen und sozialen Grundrechte nicht vorangestellt. Ihre Präambel nimmt aber wenigstens Bezug auf die Menschenrechte 'wie sie in der durch die Präambel der Verfassung von 1946 bestätigten und ergänzten Erklärung von 1789 im Einzelnen aufgeführt werden.' Rechtsprechung[3] und Lehre[4] stimmen darin überein, daß mit dieser Verweisung die sozialen Grundsätze der Präambel der Verfassung von 1946, somit auch die Garantie der Koalitionsfreiheit, in der Verfassung von 1958 mit enthalten sind.

1) BAG v. 15.2.1957, BAGE 4, S. 22
BAG v. 31.10.1958 BAGE 6, S. 329
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II, S. 107
Huber, WirtschaftsverwR. Bd. II S. 381
Dürig in Maunz-Dürig, GG, Anm.11 zu Art.2 Abs.1 GG
Nikisch, Lehrbuch Bd.II, S. 55 ff.
Scheuner, Koalitionsfreiheit, S. 52 f.
Weber in Festschrift f.d.OLG Celle, S. 242 f.
Biedenkopf, Tarifautonomie, S. 102 f.
2) Nikisch, aaO. S. 74.
3) C.E. V. 26.6.1959 in Rev.drt.publ. 1959, S. 1016.
4) L'Huillier in D. 1959, Chron. S. 259
Rivero in D. 1958 Chron. S. 259
Juvigny in J.C. du Trav. S. 3
Prélot, Institutions politiques, S. 568
Durand, Quellen, S. 102 ff.

Wenn bis hierher weitgehend Klarheit herrscht, so hat die Frage nach dem Wert dieser Verfassungsgarantie Anlaß zu Diskussionen gegeben, die weit von einem Ergebnis entfernt sind.

Schon unter der Geltung der Verfassung von 1946 herrschte Streit, ob diesen Garantien überhaupt ein echter juristischer Wert anhaftete. Einige Autoren bestritten bereits dies, [1] so daß für sie die eigentlich zentrale Frage, ob den in der Präambel enthaltenen Grundsätzen übergesetzlicher, den Gesetzgeber bindender Wert zukommt, überhaupt nicht mehr auftauchte. Sie maßen der Präambel lediglich moralischen und deklaratorischen Charakter bei. Wenn man die Entstehungsgeschichte der Präambel betrachtet, kann man versucht sein, dieser Meinung beizupflichten.[2] Die erste verfassunggebende Versammlung wollte den Grundrechten und damit auch der Koalitionsfreiheit vollen Verfassungsrang beimessen. Nach dem Entwurf, der am 19.4.1946 zur Abstimmung vorgelegt wurde, waren Grundrechtsteil und übriger Verfassungstext ein zusammenhängendes Dokument mit durchnumerierten Artikeln.[3] Die Verfassung selbst erklärte 'nulle loi ne saurait porter atteinte aux droits inaliénables et sacrés que possède tout être humain' que 'la République garantit à tous les hommes et à toutes les femmes vivants dans l'Union française l'exercice individuel et collectif des libertés et droits énumerés par elle.' In den Debatten war man sich darüber einig, daß die Grundfreiheiten mit vollem juristischem Wert ausgestattet sein sollten,[4] ja, daß die Menschenrechte noch über dem gewöhnlichen Verfassungsrecht rangieren sollten.[5]

Ganz anders verfuhr die zweite verfassunggebende Versammlung, deren Vorschläge schließlich Gesetz wurden. Die Grundfreiheiten wurden vom eigentlichen Verfassungstext getrennt und diesem in einer Präambel vorangestellt. Zum anderen wurden die Zuständigkeiten des comité constitutionnel, das in engen Grenzen die Verfas-

1) C.E. v. 15.3.1949 in JCP. 1949 III Nr. 14409
Burdeau, Droit constitutionnel, S. 71, der aber neben den bloßen Programmsätzen bei gewissen Bestimmungen, wozu er anscheinend auch die Koalitionsfreiheit rechnet, den Rechtsatzcharakter anerkennt.
2) Vergl. z.Folg. Mignon in D. 1951 Chron. XXX S. 127 f.
3) Ass.nat.const.v.19.4.46, J.O. 20.4.46, débats, S. 2045
4) Ass.nat.const.v.12.3.46, J.O.13.3.46, débats S. 676
5) Ass.nat.const.v. 28.3.46, J.O. 29.3.46, débats, S.639

sungsmäßigkeit von Gesetzen nachprüfen konnte, auf die Titel I - X der Verfassung beschränkt. (Art. 92 Abs. 3). Es konnte also nicht Gesetze auf ihre Vereinbarkeit mit den in der Präambel niedergelegten Grundsätzen nachprüfen. Aus den Diskussionen der zweiten verfassunggebenden Versammlung geht mehr oder weniger deutlich hervor, daß man der Präambel nur deklaratorischen Wert, ohne Bindungswirkung für den Gesetzgeber, verleihen wollte.[1] Diese zunächst überraschende Feststellung beruht auf einer dem französischen Recht lange Zeit eigenen Überbewertung der Rolle des Gesetzgebers. Seit der Schaffung des Art. 6 der Deklaration von 1789 wird das Gesetz in Frankreich als Ausdruck der volonté générale angesehen. Der Gesetzgeber als höchste Autorität im Staate besaß eine Souveränität, die begriffsmäßig als unkontrollierbar angesehen wurde.[2] Allein der Gesetzgeber trage politische Verantwortung, nicht der Richter. Letzterer habe kein Recht, den Willen der Nation zu überprüfen.[3] Die überragende Rolle des Gesetzgebers zeigte sich auch in dem Verfahren, das das comité constitutionnel bei der Prüfung der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen einzuhalten hatte. Hielt es ein Gesetz für verfassungswidrig, so wies es dieses an das Parlament zurück. Hielt dieses sein erstes Votum aufrecht, so konnte das Gesetz nicht verkündet werden, bevor die Verfassung entsprechend geändert worden war. (Art. 93)

Aus all dem könnte man schließen, daß die Koalitionsfreiheit in Frankreich zwar in der Präambel der Verfassung proklamiert ist, daß dieser Garantie aber jeglicher juristische Wert fehlt.

Nach der eindeutigen Regelung der Verfassung von 1946 konnte nicht daran gezweifelt werden, daß jedenfalls das comité constitutionnel die Grundfreiheiten nicht gegen Einbrüche seitens des Gesetzgebers schützen konnte. Wenn Hauriou meint,

---

1) Ass.nat.const.v.28.8.46, J.O. 29.8.46, débats, S. 3361
2) Burdeau, aaO. S. 97.
   Rougier, in Ecrits de Paris 1963, S. 67 ff.
   Letourneur, in Etudes et Documents 1951, S. 30.
3) Burdeau, aaO. S. 104.

die Gerichte hätten ganz allgemein ein Recht zur Kontrolle, das aus fundamentalen, ungeschriebenen Verfassungsquellen fließe,[1] so steht das jedenfalls zu der traditionellen Auffassung von der Überordnung des französischen Gesetzgebers in Widerspruch.

Der C.E. hat es in ständiger Rechtsprechung abgelehnt, von sich aus über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen zu entscheiden.[2] In einer Anmerkung zu einem der Urteile stellt Waline die Frage, ob der C.E. deswegen nicht den Text der Verfassung bei der Prüfung von Akten der öffentlichen Gewalt, die sich auf gültige Gesetze stützten, herangezogen hat, um nicht indirekt die Vereinbarkeit oder Nichtvereinbarkeit gewisser Gesetze mit der Verfassung aussprechen zu müssen.[3] Er bejaht diese Frage m.E. zu Recht. Es muß somit festgestellt werden, daß nach der Verfassung von 1946 den Grundsätzen der Präambel das wesentlichste Merkmal einer Verfassung, der Überordnung über das einfache Gesetz, fehlte. Die in der Präambel niedergelegte Koalitionsfreiheit besaß somit keinen Verfassungsrang.[4]

Damit ist aber keineswegs gesagt, daß die in der Präambel niedergelegten Prinzipien überhaupt keinen juristisch faßbaren Wert hatten.

Man hat vielmehr eine Unterscheidung zu treffen. Neben bloßen Programmsätzen, wie z.B. dem Recht auf Arbeit, die nur als Richtlinien für den Gesetzgeber anzusehen waren,[5] enthielt die Präambel auch Regeln des positiven Rechts mit festumrissenem Inhalt. Zu letzteren gehörte unzweifelhaft das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten.[6] Für diese Qualifizierung spricht die Rechtsprechung des Kassationshofes und des C.E., der zwar, wie oben bereits gesagt, die Präambel der Verfassung nicht direkt heranzog, aber seine Entscheidungen wiederholt mit der Verlet-

---

1) Hauriou, Précis, S. 281.
2) C.E. v. 6.11.1936, S. 1937, 3, 33, Anm. Mèstre.
   C.E. v. 7.6.1957, Rev.drt.publ.1958, S. 100, Anm. Waline
   C.E. von 26.9.1959, Rev.drt.publ.1959, S. 1016.
3) aaO. S. 98
4) So die h.M. a.A. Mignon, aaO. S. 129
5) Burdeau, aaO. S. 71.
   Durand, Quellen, S.103
6) Durand, aaO.

zung einer Regel des Gewohnheitsrechts oder eines übergeordneten Rechtsprinzips begründete.[1] So sagt der C.E. z.B. in einem Urteil aus dem Jahre 1959[2], daß verletzt seien 'les principes généraux du droit qui, résultant notamment du préambule de la Constitution, s'imposent à toute autorité réglementaire même en l'absence de dispositions législatives.'

Unter der Geltung der Verfassung von 1946 konnte den Regeln der Präambel, damit auch dem Prinzip der Koalitionsfreiheit folgender Wert beigemessen werden:

1. Die Verfassung gibt dem Prinzip der Koalitionsfreiheit keinen Verfassungsrang, Gesetze können nicht auf ihre Vereinbarkeit mit diesem Grundsatz überprüft werden.

2. Die Regelung ist jedoch von politischer Bedeutung. Sie wendet sich an den Einzelnen und auch den Gesetzgeber, das feierlich bekräftigte Prinzip zu achten und vor Verletzungen zu bewahren.[3] Sie hat bereits einen gewissen Einfluß ausgeübt, indem sie mit zur Verabschiedung des Gesetzes gegen Mißstände im Beruf der Pressedrucker führte. Dabei handelte es sich um folgendes: Seit Anfang dieses Jahrhunderts hatte sich die Pressedrucker-Gewerkschaft der CGT durch Sonderverträge ein Einstellungsmonopol gesichert, auf Grund dessen bei Neueinstellungen von technischem Personal in allen großen Pressedruckereien von dem Bewerber die Mitgliedskarte der CGT verlangt wurde. Ein allgemeines Gesetz zum Schutze der positiven Koalitionsfreiheit vom 27.4.1956 (= Art. 1a und 20a B.III C.Trav.) verbietet nunmehr unter Strafandrohung, Andersorganisierte durch Nichteinstellung oder Kündigung zu diskriminieren.

3. Die Koalitionsfreiheit stellt eine Regel des positiven Rechts dar, die als Grundlage für das Vorgehen gegen Akte der Staatsgewalt oder Urteile dienen kann.

---

1) Cass.civ. v. 24.1.1957, Drt.soc. 1957, 299.
C.E. v. 7.6.1957, aaO.
C.E. v. 26.6.1959, aaO.
Dazu: Letourneur, aaO. S. 22, Burdeau, aaO.
2) v. 26.6.1959, aaO.
3) Durand-Vitu, Traité, Bd. 3, S. 73 f.

4. Die Präambel ist geeignet, das gegenwärtige Recht mit auszulegen. Es muß jedoch bedacht werden, daß die Nationalversammlung lediglich bereits Bestehendes feierlich bekräftigen wollte, so daß der in der Präambel enthaltenen Koalitionsfreiheit keine weitergehende Bedeutung beigemessen werden kann, als sie durch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches gerechtfertigt wird. Für den sachlichen Inhalt der Bestimmung der Präambel ist somit der Code du Travail ausschlaggebend.[1)]

Ob man nun bei dieser Tragweite der Grundsätze der Präambel von einem quasi-verfassungsrechtlichen Rang[2)] sprechen will, bleibt nur noch eine Formulierungsfrage. Für den entscheidend interessierten Teil, die Gewerkschaften und das einzelne Mitglied, bieten sie nicht mehr Schutz, als er durch die einfachen Gesetze gegeben ist.[3)]

Diese Erkenntnis könnte allerdings seit dem Inkrafttreten der Verfassung von 1958 überholt sein.

Die neue Verfassung nennt die positive Koalitionsfreiheit nicht ausdrücklich, sie ist jedoch Inhalt der Präambel, da diese auf die Grundsätze von 1789 und die in der Präambel von 1946 niedergelegten Prinzipien Bezug nimmt. Daß die Gewerkschaftsfreiheit damit einen juristisch faßbaren Wert erlangt hat, ist nach dem oben Gesagten selbstverständlich.[4)] Die entscheidende Frage muß auch hier lauten, ob der Grundsatz der Koalitionsfreiheit damit mehr, nämlich Verfassungsrang erhalten hat.

Ein Argument für die Bejahung dieser Frage liefert der Vergleich der Verfassung von 1958 mit der von 1946. Das comité constitutionnel, das in seinen Prüfungskompetenzen sehr eingeschränkt war, ist durch einen auf den ersten Blick lebendigeren conseil constitutionnel ersetzt worden. Dieser ist bei seiner Prüfung nicht durch eine dem Art. 92 der Verfassung von 1946 ähnliche Bestimmung in der neuen Verfassung beschränkt. Er kann grundsätzlich also auch Gesetze auf ihre Verein-

---

1) Spyropoulos, lib.synd.S.24, Durand-Vitu, aaO.
2) Fournier in conclusions zu C.E. v. 26.6.1959, aaO.
3) Spyropoulos, aaO.
4) Vergl. auch Georgel in Rev.drt.publ.1960, S. 92, Anm.10

barkeit mit den in der Präambel bekräftigten Grundsätzen überprüfen.

Die Zuständigkeit des conseil constitutionnel ist allerdings nach der Verfassung in einer anderen Richtung sehr eingeschränkt. Aus dem Verhältnis der Art. 34 zu Art. 37 ergibt sich, daß der Gesetzgeber auf einen festumrissenen Katalog (Art.34) beschränkt ist und nur in diesem Bereich Gesetze verabschieden darf. Alle übrigen Gebiete sind der Regelungsbefugnis der Regierung überlassen, so daß man von einem Verfall des Gesetzes[1] gesprochen hat, einer Verkehrung des Regel-Ausnahmeverhältnisses zwischen Gesetz und Verordnung.[2] Da der conseil constitutionnel gemäß Art. 61 nur Gesetze auf ihre Verfassungsmäßigkeit prüft, ist ihm tatsächlich ein großes Gebiet entzogen. Der Einzelne ist jedoch auf dem Gebiet der Verordnungsgewalt nicht schutzlos. Er kann vielmehr den Conseil d'Etat anrufen, der auch unter der neuen Verfassung seine Rechtsprechung der indirekten Heranziehung der Präambel durch Berufung auf die darin enthaltenen übergeordneten Rechtsprinzipien fortgesetzt hat.[3]

Bei den Prüfungskompetenzen des conseil constitutionnel muß eine weitere Einschränkung gemacht werden. Eine Verfassungskontrolle kann zweierlei Sinn haben: Sie kann dem Einzelnen Schutz gewähren gegen Übergriffe des Gesetzgebers in seine Freiheitssphäre, und sie kann andererseits dazu dasein, die staatlichen Gewalten in den Schranken zu halten, die die Verfassung ihnen gesetzt hat. Das Bundesverfassungsgericht ist nach dem Grundgesetz in beiden Fällen zur Prüfung berufen.

Dem conseil constitutionnel vertraut die Verfassung von 1958 nur die zweite Aufgabe unbedingt an.[4] Die Gesetze, die das Zusammenwirken der Gewalten betreffen, nennt die Verfassung 'lois organiques'. Nur bei ihnen ist der conseil in jedem

---

1) Durand in JCP 1959, I, Nr. 1470
2) Brun-Galland, Drt.du Trav. 1962, S.1 f.
3) C.E. v. 26.6.1959, Rev.Drt.publ.1959, S. 1016
   Vergl.auch:
   Burdeau, aaO. S. 71 f.
   Brun-Galland, aaO. S.1 f.
   Georgel, aaO. S. 98
4) Vergl.dazu auch die kritischen Stellungnahmen von Duverger, Institutions politiques, S. 636, und Rougier, aaO. S. 67.

Falle zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit verpflichtet. In allen anderen Fällen können die Gesetze nur zur Prüfung vorgelegt werden und zwar auch nur durch den Präsidenten der Republik, den Premierminister oder die Präsidenten der beiden Häuser. (Art. 61)

Nach Art. 34 fallen zwar die Grundsätze des Arbeits- und Koalitionsrechts in die Kompetenz des Gesetzes, doch handelt es sich bei diesen Gesetzen nicht um 'lois organiques'. Die Verfassung der V. Republik hat zwar den Begriff des 'loi organique' nicht definiert, sie hat derartige Gesetze aber dadurch kenntlich gemacht, daß sie sie in jedem einzelnen Falle als solche bezeichnet hat. Allgemein gesagt handelt es sich dabei um Gesetze, die Organisation und Trennung der Gewalten betreffen.[1] Beides liegt im Fall arbeitsrechtlicher Gesetze nicht vor.

Trotz der immer noch schwachen Stellung des conseil constitutionnel läßt sich aus dem oben gesagten ein Anhaltspunkt für die Zulässigkeit einer Überprüfung von Gesetzen auf ihre Vereinbarkeit mit den Grundsätzen der Präambel gewinnen. Die früher allmächtige Stellung des Gesetzgebers, an der jede Kontrolle scheitern mußte, hat sich fast in das Gegenteil verkehrt. Er sieht sich auf einen schmalen Katalog von Rechten beschränkt, er ist nicht mehr der Souverän, der er bis 1958 war.[2] Damit hat das Argument, das die Nachprüfbarkeit von Gesetzen durch andere Instanzen an der überragenden Stellung des Gesetzgebers scheitern ließ, an Wert völlig verloren.

Der conseil constitutionnel ist bislang noch nicht vor das Problem gestellt worden, einfache Gesetze auf ihre Vereinbarkeit mit den Grundsätzen der Verfassung zu überprüfen. Aus den oben genannten Gründen meint Georgel schließen zu müssen, daß der conseil heute zur Kontrolle berechtigt sei und daß damit den Grundsätzen der Präambel echter verfassungsmäßiger Rang zukomme.[3] Allein es wird der conseil selbst sein, der diese Frage eines Tages zu entscheiden haben wird, und es

---

1) de Laubadère in Ztschr.f.d.ausl.ö.R. 1960, S. 542.
2) Durand in JCP 1959 I, Nr. 1470.
   Georgel, aaO. S. 101.
   Duverger, aaO. S. 636.
3) aaO. S. 101 ff.

muß auch heute noch die Meinung als herrschend angesehen werden, die den Gesetzgeber als oberste Instanz ansieht, dem sich im Ernstfall der conseil unterordnen werde, so daß auch nach geltendem Recht von einer echten Verfassungswirkung des Grundsatzes der Koalitionsfreiheit nicht gesprochen werden kann.[1]

Selbst wenn man aber den Verfassungsrang der Grundsätze der Präambel und damit auch der Koalitionsfreiheit bejaht, so bleibt doch die schwerwiegende Einschränkung, daß der conseil constitutionnel gemäß Art. 61 nur durch die dort genannten Instanzen angerufen werden kann, wobei diese nicht zum Tätigwerden verpflichtet sind, während die wirklich Interessierten, die Gewerkschaften oder ein einzelnes Mitglied, keine Möglichkeit haben, ein sie beschränkendes Gesetz auf seine Vereinbarkeit mit der in der Präambel der Verfassung garantierten Koalitionsfreiheit überprüfen zu lassen.

Wir kommen somit zu dem Ergebnis, daß die Präambeln der Verfassungen von 1946 und 1948 zwar die Gewerkschaften als Institution, insbesondere auch das Prinzip des Plurakismus schützen, daß aber der Gesetzgeber auf diese Grundsätze zwar politisch Rücksicht nehmen muß, juristisch aber nicht an sie gebunden ist, daß sie somit kein Verfassungsrecht darstellen. Daß diese Grundsätze Gesetzesrang haben, somit Einzelakte rechtswidrig machen können, ist eine Funktion, die sie nicht grundsätzlich vom einfachen Gesetz unterscheidet. Man wird jedoch sagen müssen, daß es sich bei den Grundsätzen der Präambel schon auf Grund der Tatsache, daß sie nach dem gleichen Verfahren wie der eigentliche Verfassungstext zustandegekommen sind, um besonders hervorgehobene Gesetzesbestimmungen handelt.

c.) Gesetzesrecht

An dieser Stelle sollen nur die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze in Frankreich, die die kollektiven Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit schützen, genannt wer-

---

1) Durand, Quellen, S. 105.
Fournier, aaO.
Duverger, aaO. S. 633.

den. Unter der 3. Republik und entgegen Art. 13 der Verfassung von 1946, wonach allein die Nationalversammlung befugt war, Gesetze zu verabschieden, auch während der 4. Republik hatte sich eine allgemeine Praxis herausgebildet, auf Grund deren viele Gesetzesmaterien durch die Exekutive unter dem Namen 'décret-loi' (Rechtsverordnung) geregelt wurden. Diese Praxis griff auch auf das Arbeitsrecht über. Nach Art. 37 der Verfassung der 5. Republik ist die Exekutive nunmehr ausdrücklich durch die Verfassung ermächtigt, wichtige Materien durch Verordnung zu regeln. Nach einem vielzitierten Ausspruch von Durand ist die Regierung zum Gesetzgeber des gemeinen Rechts geworden.[1] Diese Regelungen enthalten jedoch nur vereinzelt schmale Hinweise auf das hier interessierende Gebiet, sie können daher außer Acht bleiben.

Die wichtigste Rechtsquelle überhaupt für das französische Gewerkschaftsrecht ist das Gesetz vom 21.3.1884, das durch das Gesetz vom 25.2.1927 nahezu unverändert[2] in das 3. Buch des Code du Travail aufgenommen wurde und das man wohl als 'la charte fondamentale des associations professionnelles' bezeichnen kann.[3] Der zentrale und bei weitem wichtigste Artikel 2 des Gesetzes garantiert nicht nur einfach einen formlosen Gewerkschaftsbegriff, indem er nur positiv wiederholte, was Art. 1 negativ bereits dadurch ausgesprochen hat, daß er alle vorher bestehenden Verbote aufhob. Die Bildung von Gewerkschaften ist nicht lediglich zulässig. Art.2 fügt dem vielmehr gleich eine Reihe von grundlegenden Garantien hinzu: Das Prinzip der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat ist garantiert. Danach sind Gründung, Verfassung und Auflösung von Gewerkschaften frei von staatlicher Einwirkung. Als zweites ist das für das französische Gewerkschaftsleben geradezu typisch gewordene Prinzip des Pluralismus niedergelegt, indem von Gewerkschaften und Berufsvereinigungen in der Mehrzahl gesprochen wird. Weiterhin geht das Gesetz grundsätzlich von der Gleichheit aller Gewerkschaften aus, Anhaltspunkte für eine unterschiedliche Behandlung sind nicht vorhanden. Wie noch zu zeigen sein wird, hat dieser Grundsatz heute jedoch entscheidende Ein-

1) Durand, JCP 1959 I, Nr. 1470.
2) Die einzige bedeutendere Änderung brachte ein Gesetz vom 12.3.1920.
3) Spyropoulos, aaO. S.15.

schränkungen erfahren. Weiterhin sieht das Gesetz von 1884 und unverändert das 3. Buch des Code du Travail die Gewerkschaften als rein privatrechtliche Vereinigungen an, ohne ihnen auch nur andeutungsweise Eigenschaften einer öffentlichrechtlichen Institution zu übertragen. Auch hiervon ist heute nur noch der Grundsatz übriggeblieben.

Die im 3. Buch des Code du Travail umrissenen Prinzipien sind durch einige neuere Gesetze weiter ausgeführt worden.

Das Gesetz vom 31.12.1936, das die Schlichtung der Kollektivkonflikte regelt, sagt in seinem Art. 5, daß l'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer ..... une atmosphère de collaboration, dans le respect des droits mutuels des parties: droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale.' Hier sind in Erkenntnis der unterschiedlichen Tragweite zu den individuellen Rechten auch die kollektiven Rechte als mit den Sozialgewalten untrennbar verbunden aufgezählt und damit als bereits bestehend vorausgesetzt und bestätigt.

Nach dem 2. Weltkrieg zog der Gesetzgeber die Konsequenz aus einer bereits vor dem Krieg von den Sozialpartnern gepflogenen Übung[1] und machte es diesen zur gesetzlichen Pflicht, in die von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge eine Klausel aufzunehmen, nach der beide Parteien sich verpflichteten, darauf zu achten, daß die Grundsätze der 'liberté syndicale' eingehalten würden.

In Weiterverfolgung dieser Linie bestimmte das Gesetz vom 11.2.1950, daß die Tarifverträge mit nationalem Geltungsbereich zwingend folgende Klauseln enthalten müssen:

1. Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs.
2. .....
3. Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs.

---

1) Siehe dazu im Einzelnen unten d.).

Die Formel 'libre exercice du droit syndical' geht über das Bisherige hinaus. Sie verpflichtet die Arbeitgeber nicht nur zur Anerkennung der Existenz der Gewerkschaften, sondern sie schützt auch deren gewerkschaftliche Betätigung.[1] Außerdem enthält die Bestimmung in ihrem Satz 3 wiederum indirekt eine Anerkennung des Prinzips des Pluralismus. Die Bedeutung dieses Gesetzes bleibt einerseits hinter der des 3. Buches des Code du Travail zurück, indem es sich ausschließlich an die Sozialpartner wendet, der Staat ist nicht angesprochen. Andererseits verleiht es aber den Gewerkschaften zusätzlichen Schutz. Verletzungen der positiven Koalitionsfreiheit durch einen Arbeitgeber stellen nunmehr nicht nur Gesetzesverletzungen dar, sondern sie können gleichzeitig als Verletzungen einer Kollektivvereinbarung Ansprüche begründen.

Schließlich hat das schon erwähnte Gesetz vom 27.4.1956, durch das in das 3.Buch des Code du travail zwei Artikel 1a und 20a neu eingefügt worden sind, eine weitere Anerkennung und einen besonderen Schutz der Koalitionsfreiheit dadurch herbeigeführt, daß es bestimmte, die Koalitionsfreiheit beeinträchtigende Akte eines Arbeitgebers mit Strafe bedroht. Dieses Gesetz wird in seiner besonderen Problematik noch einer eingehenden Analyse zu unterziehen sein.

d.) Tarifverträge

Im Jahre 1936 kamen Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände im berühmten 'Accord Matignon' überein, daß sie in ihre Tarifverträge eine Formel aufnehmen wollten, nach der die Beachtung der Koalitionsfreiheit beiden Seiten zur Vertragspflicht gemacht werden sollte. Die ersten daraufhin abgeschlossenen Tarifverträge übernahmen meistens einfach die in dem Abkommen gebrauchte Formel.[2] Nachdem der Gesetz-

1) Petit, Drt.soc. 1952, S. 455
Saramito, Drt.ouvr. 1960, S. 347.

2) Accord Matignon v. 7.-8.-6.1936, Drt.soc.1938, S.32. Art.3 lautet: L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 3 du Code du travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou le congédiement.

geber es den Parteien zur Pflicht gemacht hatte und besonders seitdem die Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts den Gesetzgeber veranlaßte, die Formel zu erweitern,[1] sind eine ganze Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen worden, die in dieser Hinsicht sehr differenzierte Regelungen bringen und somit heute eine sehr ergiebige Rechtsquelle darstellen. Insbesondere was die Ausübung der gewerkschaftlichen Tätigkeit durch die Organisationen anbetrifft, gehen die Bestimmungen weit über das hinaus, was sich der Gesetzgeber zunächst vorgestellt hatte.[2] Besonders weitgehend sind die Rechte der Gewerkschaften in den staatlichen Betrieben.[3] Auf die einzelnen Rechte wird unten im Zusammenhang einzugehen sein. An dieser Stelle genügt es festzustellen, daß heute die Tarifverträge in Frankreich den Gewerkschaften als ergiebige Quelle zur Ableitung von kollektiven Rechten dienen.

e.) Rangordnung der Rechtsquellen

Unter den traditionellen Rechtsquellen spielen natürlich auch im Bereiche des französischen kollektiven Arbeitsrechts die Gerichtsurteile eine große Rolle. Doch ist die Rechtsprechung so vielfältig, daß eine eingehende Analyse notwendig ist, die späteren Kapiteln vorbehalten bleiben soll.

Die Rangordnung unter den Rechtsquellen läßt sich ohne Schwierigkeiten bestimmen. Im innerstaatlichen Bereich lautet sie: Verfassung, einfache Gesetze, Verordnungen, Urteile, Tarifverträge. Besonders hervorzuheben ist, daß sowohl nach Art. 28 der Verfassung vom 27.10.1946 als auch nach Art. 55 der Verfassung vom 4.10.1958 die ordnungsmäßig ratifizierten und veröffentlichten internationalen Abkommen größere Wirksamkeit besitzen als innerstaatliche Gesetze. Damit ist der französische Gesetzgeber an die Übereinkommen Nr. 87 und 98 gebunden. Somit ist auch in

---

1) Siehe oben unter c.)
2) Vergl. z.B. folgende Tarifverträge:
Conv.coll.nat.de l'industrie de parapluie v. 27.11.1962, J.O. 12.7.1963, S. 6327 (Art. 4 u. 5)
Conv.coll.nat.de l'industrie de la maroquinerie v. 12.5.1951, J.O. 3.8.1962, S. 7714, (Art. 9 u. 11).
Conv.coll.nat.de la mode et de la chapellerie v. 5.7.1962, J.O. 22.3.1963 (Art. 4 u. 5)
3) Vergl.Dekr.Nr.1433 v. 14.6.46 'Statut mineur' (Art. 2)

Frankreich das Prinzip der positiven Koalitionsfreiheit vor Einschränkungen durch den Gesetzgeber hinreichend gesichert.

2.) Die Freiheit der Gründung von Gewerkschaften

a.) Formfreiheit

In den nun folgenden Kapiteln wird zu untersuchen sein, wie weit die den Quellen zu entnehmenden Prinzipien ihre Ausgestaltung im Einzelnen gefunden haben. Die erste Möglichkeit, die Gewerkschaften zu behindern und damit das Prinzip der positiven Koalitionsfreiheit auszuhöhlen, ergibt sich für den Staat bei der Umschreibung des Gründungsvorganges. Art.2, Buch 3, C.trav. erklärt, daß Gewerkschaften sich frei bilden können, ohne dafür einer staatlichen Erlaubnis zu bedürfen. Darin liegt neben der Garantie der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat[1] auch das Prinzip der Formfreiheit begründet.

Gemäß Art. 3 sind bei der Gründung einer Gewerkschaft ihre Satzung und die Namen derjenigen, die mit der Verwaltung und Leitung beauftragt sind, in doppelter Ausfertigung bei der Bürgermeisterei des Ortes, an dem die Gewerkschaft ihren Sitz hat, zur Eintragung in ein besonderes Register einzureichen. Das gleiche gilt bei Änderungen der Satzung oder bei einem Wechsel leitender Persönlichkeiten. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist durch u.U. schwere Strafen gesichert, von Geldstrafen gegen leitende Persönlichkeiten bis zur gerichtlichen Auflösung der Gewerkschaft. Diese Bestimmung hatte zunächst einige Unruhe ausgelöst, sie schien eine staatliche Kontrolle über die Gewerkschaften möglich zu machen. Bereits kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes von 1884 erläuterte der Innenminister Waldeck-Rousseau in einem Rundschreiben an die Präfekten, daß diese bei der Handhabung des neuen Gesetzes dessen Bestimmungen möglichst weitherzig auslegen und daß sie den Gewerkschaften mit Rat zur Seite stehen sollten.[2] Es bestehen heute keinerlei Zweifel mehr daran, daß der Sinn der genannten Formvorschriften nicht darin besteht, entgegen Art. 2 eine staatliche Kontrolle über den Grün-

1) Siehe u. S. 81 ff.
2) Circulaire v. 25.8.1884, J.O. 28.8.1884, S. Lois ann. S. 653.

dungsakt der Gewerkschaften zu ermöglichen, sondern daß es sich dabei lediglich um eine Auswirkung des Öffentlichkeitsprinzips handelt, eine Prozedur somit, der sich jede neu entstehende juristische Person zu unterziehen hat, um ihre Rechtmäßigkeit überprüfen zu lassen und der Öffentlichkeit Mitteilung von ihrem Bestehen zu machen.[1] Art.4 errichtet noch eine weitere unter der erwähnten Strafdrohung stehende Vorschrift: Die Funktionäre einer Gewerkschaft müssen die französische Staatsangehörigkeit besitzen und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein. Hier hatten sich vorübergehend ernsthafte Schwierigkeiten ergeben. Eine Rechtsverordnung vom 12.11.1938 änderte in Ausführung des sehr weit gefaßten Gesetzes vom 5.10.1938 den Art. 4 ab und erlegte den leitenden Persönlichkeiten eine neue Bedingung auf: Sie durften mit keiner der Strafen belegt worden sein, die in den Art. 15 u. 16 des Dekrets vom 2.2.1852 betreffend die Aberkennung des Wahlrechts genannt waren. Diese Bestimmungen wurden durch eine Verordnung vom 14.8.1945 erweitert, wodurch automatisch der Anwendungsbereich der erwähnten Rechtsverordnung entsprechend ausgedehnt wurde. Danach waren folgende Personen ungeeignet, leitende Funktionen in einer Gewerkschaft auszuüben:

1. Wer wegen gleich welchen Delikts zu mehr als drei Monaten Gefängnis verurteilt worden war,
2. wer innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt der fraglichen Ernennung zu weniger als drei Monaten Gefängnis oder zu einer Geldstrafe verurteilt worden war.

Besonders bei der zweiten Voraussetzung wurden Zweifel an ihrer Vereinbarkeit mit den Grundsätzen der Koalitionsfreiheit laut. Vor allem in der Zeit kurz nach Beendigung des zweiten Weltkrieges waren häufig Funktionäre als Verantwortliche für Ausschreitungen bei Streiks oder Vergehen gegen die Freiheit der Arbeit zu Geldstrafen verurteilt worden. Sollten sie allein deswegen für längere Zeit unfähig sein, ein Amt in der Gewerkschaft zu bekleiden; verstieß das nicht gegen die Freiheit der Gewerkschaft, ihre fähigen Mitglieder auf verantwortungsvolle Posten zu stellen?

---

1) Durand-Vitu, Bd. 3 S. 48.
C.E. v. 5.7.1912, D.P. 1916, 3, S. 7.

Die Meinungen waren geteilt. Der Kassationshof betonte in einem Urteil[1] ausdrücklich, daß ein Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit nicht vorliege, daß im Übrigen die Bestimmung ihre Rechtfertigung darin finde, daß sie zur Sicherung des sozialen Friedens beitrage. In seiner Anmerkung zu dem Urteil hebt Brèthe de la Gressaye hervor, daß an sich ein Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit vorliege, daß hier jedoch das Interesse an der Sicherung des sozialen Friedens überwiege, so daß er im Ergebnis der Entscheidung zustimmt.

Der Gesetzgeber hat schließlich die Frage dadurch gelöst, daß er mit Gesetz vom 9.5.1951 die Verordnung vom 14.8.1945 wieder aufgehoben hat, so daß die Bestimmungen des Dekrets vom 2.2.1852 wieder in ihrer ursprünglichen, unproblematischen Form anwendbar sind. Dieses Beispiel liegt zwar schon etwas zurück, aber es ist besonders geeignet aufzuzeigen, wie leicht auf Umwegen die Koalitionsfreiheit bedroht werden kann, besonders wenn der Verordnungsgewalt der Exekutive ein derartig weiter Spielraum gewährt ist, wie es in Frankreich nicht nur während der 4. Republik der Fall war.

Die Wirksamkeit der genannten Formvorschriften scheint durch das Vereinsgesetz vom 1.7.1901 ernsthaft in Frage gestellt. Danach können sich Vereinigungen unter Außerachtlassen jeglicher Form jederzeit frei bilden. Man muß sich fragen, ob nicht dieses Gesetz der Umgehung der Formvorschriften durch die Gewerkschaften Vorschub leistet. Es besteht kein Zweifel daran, daß das ganz allgemein gefaßte Gesetz von 1901 auch für Berufsvereinigungen gilt.[2] Es gibt somit in Frankreich zwei Möglichkeiten der Berufsvereinigung: Einmal in der Form der Gewerkschaft unter Einhaltung der

1) Cass.crim. v. 8.3.1951, Drt.soc. 1951, S. 612.
2) H.M. Vergl. Durand-Vitu, aaO. S. 50.
Planiol-Ripert-Lepargneur, Traité, Bd. XI,.S. 437.
Gény in JCP 1949 I, Nr. 782.

Regeln des Gesetzes von 1884, dafür aber auch mit allen außergewöhnlichen Vorrechten ausgestattet, die das Gewerkschaftsgesetz den Gewerkschaften bietet; auf der anderen Seite die einfachen, 'heimlichen' Berufsvereinigungen, die keine Sonderrechte besitzen. Die den Gewerkschaften im Gesetz von 1901 gebotene Möglichkeit ist somit ein minus, von einer Umgehung kann daher nicht gesprochen werden, wenn eine Berufsvereinigung diesen Weg wählt. Es hält sich durchaus im Rahmen der Gesetze, wenn eine Berufsvereinigung die Anmeldung unterläßt. Ihr Verhalten wird jedoch von dem Zeitpunkt an rechtswidrig, von dem sie sich als Gewerkschaft geriert und deren Sonderrechte für sich in Anspruch nimmt.1) In diesem Fall setzt sie sich der Strafdrohung des Art. 54, Buch 3, C. trav. aus.

Die Vorschriften über die Gründung von Gewerkschaften in Frankreich halten sich somit auch an die in dem Übereinkommen Nr. 87 niedergelegte internationale Regelung, an die Frankreich gebunden ist. Außer den erörterten Formvorschriften gibt es keinerlei staatliche Erlaubniskontrolle. (Übereinkommen Nr. 87 Art. 2). Der Erlaß von Formvorschriften durch die innerstaatliche Gesetzgebung ist durch Art. 8 ausdrücklich vorgesehen, auch Art. 7 spricht von Voraussetzungen, die für die Erlangung der Rechtspersönlichkeit aufgestellt werden können. Nur dürfen auf Grund der Bestimmungen der genannten Artikel nicht Voraussetzungen aufgestellt werden, die die Grundsätze des Übereinkommens Nr. 87, d.h. der positiven Koalitionsfreiheit verletzen würden. Da die Formvorschriften lediglich dem Publizitätsprinzip dienen, und den Gewerkschaften keinerlei Nachteil bringen, hat Frankreich seine Verpflichtungen aus dem Abkommen erfüllt.

b.) Unbeschränkter Personenkreis

Nach den Präambeln der Verfassungen von 1946 und 1958 besteht das Recht, frei Gewerkschaften zu bilden, ebenso wie bei uns auf Grund des Art. 9 Abs. III GG, für jedermann, das heißt für die Angehörigen aller Berufe. Es ist aber unbestritten,

---

1) Scelle, Précis S. 306.
Capitant-Cuche, Précis, S. 101.
Durand-Vitu, aaO. S. 283.

daß die in der Verfassung gewährleistete Freiheit nicht über den Umfang der im Code du travail gewährten Rechte hinausgehen sollte.[1] Das Gesetz von 1884 ebenso wie noch heute das 3. Buch des Code du travail beschränken den Gegenstand der Gewerkschaften auf die Wahrnehmung wirtschaftlicher, industrieller, Handels- und Landwirtschaftsinteressen. Daraus wurde zunächst geschlossen, daß die Angehörigen freier Berufe sich nicht in Gewerkschaften zusammenschließen könnten. Die Rechtsprechung zeigte sich jedoch nicht einheitlich. Während der Kassationshof im Jahre 1885[2] den Ärzten die positive Koalitionsfreiheit versagte, erkannte die Cour de Lyon[3] im Jahre 1888 einer Apothekergewerkschaft die Gewerkschaftsfreiheit indirekt zu, indem sie sie bei ihrer Entscheidung einfach als bestehend voraussetzte. Durch ein Gesetz vom 30.11.1892 schließlich wurde den Ärzten und einigen verwandten medizinischen Berufen das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, ausdrücklich zuerkannt. Damit war das Problem aber nicht für alle freien Berufe gelöst. Das Gesetz von 1892 hatte nämlich einen festen Katalog aufgestellt. Die Frage tauchte auf, ob dieser Katalog eine abschließende, andere freie Berufe ausschließende Regelung enthielte. Die Rechtsprechung zeigte wieder eine einschränkende Tendenz, indem sie betonte, daß das Gesetz von 1892 buchstabengetreu auszulegen sei, daher eine Ausdehnung auf nicht genannte Berufe sich außerhalb des Gesetzes bewege.[4] Dagegen stand eine andere Meinung[5], die in dem neuen Gesetz keine Ausnahmeregelung, sondern den Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens sah, so daß eine ausdehnende Auslegung zulässig sein müsse. Das Gewerkschaftsgesetz spreche auch von der Verfolgung wirtschaftlicher Interessen. Auch die freien Berufe hätten gemeinsame wirtschaftliche Interessen. Es dauerte erst bis 1920 ehe der Gesetzgeber zugunsten der Koalitionsfreiheit für alle freien Berufe eingriff.[6]

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 107.
2) Cass.crim.v.27.6.1885, D.P. 1886, 1, S. 137.
3) Cour de Lyon v. 8.3.1888, D.P. 1889, 2, S. 257.
4) Cass.crim. v.28.2.1902, D. 1902, 1, S. 203.
5) Siehe dazu Pic, Traité, S. 250.
6) Gesetz vom 12.3.1920.

bb.) Beamte

Für die Beamten, also die dem allgemeinen gesetzlich geregelten französischen Beamtenstatut unterstellten Personen, ergab sich bald das gleiche Problem wie für die freien Berufe. Auch sie waren durch das Gesetz von 1884 nicht berücksichtigt. Das erwähnte Gesetz aus dem Jahre 1920, das den freien Berufen schließlich die Koalitionsfreiheit zuerkannte, schloß in seinem Art. 9die Beamten ausdrücklich von der neuen Regelung aus, indem es für sie ein noch zu schaffendes besonderes Statut in Aussicht stellte. Die Rechtsprechung verwies die Beamten immer wieder auf die ihnen im Gesetz von 1901 offenstehende Möglichkeit, sich in einfachen, nicht privilegierten Berufsvereinigungen zusammenzuschließen.[1] Die Argumentation der Gerichte war meistens sehr einfach[2]: Die engen Bestimmungen des Gewerkschaftsgesetzes beschränkten seine Anwendung auf bestimmte Berufsgruppen, unter denen sich die Beamten nicht befänden. Dagegen sei das Vereinsgesetz so allgemein gefaßt, daß auch Beamte in den Genuß der dort gewährten Rechte kämen. Mit Rücksicht auf das bloße Schweigen des Gewerkschaftsgesetzes wurde somit den Beamten die Koalitionsfreiheit verwehrt.[3]

Dem wurde entgegengehalten, daß der Gesetzgeber von 1884 vielleicht überhaupt nicht an die Möglichkeit einer Bildung von Gewerkschaften unter Beamten gedacht hat, da derartige Bestrebungen damals noch nicht zutage getreten waren.[4] Im Laufe der Zeit sind eine ganze Reihe von Gründen vorgebracht worden, die gegen die Zulässigkeit von Beamtengewerkschaften sprechen sollen: Es ist ins Feld geführt worden, die Beamten hätten keinen Arbeitsvertrag.[5] Die französischen Beamten unterliegen in der Tat einem allgemeinen, gesetzlich geregelten Statut. Zwischen dem einzelnen Beamten und dem Staat besteht kein vertragliches Band, das es dem Ein-

1) Cass.civ.v.4.3.1913, D.P. 1913, 1, S. 321.
C.E. v. 13.1.1922, D.P. 1923, 3, S. 33.
Cour de Paris, v. 27.10.1910, D. 1911, 2, S. 329.
2) Cass.civ. v. 4.3.1913, aaO.
3) Capitant in Anm. zu Cour de Paris, aaO.
4) Berthélemy in Anm. zu C.E. aaO.
Rolland in Anm. zu Cass.civ. aaO.
5) Rouast-Durand, Précis, S. 199.

zelnen gestatten würde, individuell seine Arbeitsbedingungen auszuhandeln oder zu modifizieren. Ihr Rechtsverhältnis zum Staat gehört dem Bereich des öffentlichen Rechts an. Ihrer hervorgehobenen Stellung entspricht ihr besonderes Treueverhältnis zum Staat, wie wir es auch im deutschen Beamtenrecht kennen. Dadurch sind den Beamten gewisse Pflichten auferlegt, insbesondere auch der Verzicht auf gewisse Rechte, die das moderne Arbeitsrecht bietet.[1] Das würde aber mindestens teilweise auch gegen eine Beamtenorganisation unter dem Regime des Vereinsgesetzes von 1901 sprechen,[2] die ihrerseits von den Gerichten eindeutig als zulässig angesehen wird. Es ist weiterhin behauptet worden, die Beamten könnten nur Interessen des beruflichen Fortkommens haben,[3] bzw. sie seien Vertreter allgemeiner übergeordneter Interessen, während das Gesetz von 1884 nur die Vertretung ganz spezieller Interessen meine, die sich aus den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit ergäben.[4] Ja, man hat sogar gesagt, die Beamten hätten eine Gewerkschaftsorganisation überhaupt nicht nötig, da sie unmittelbar den Staat als Dienstherrn hätten,[5] ihnen also praktisch der soziale Gegenspieler fehlte. Alle diese Argumente können nicht darüber hinwegtäuschen, daß der wahre Grund, warum man den Beamten die Gewerkschaftsfreiheit vorenthielt, politischer Natur war. Eine Beamtengewerkschaft hätte sich einer der großen Konföderationen anschließen können. Das hätte zur Solidarität zwischen öffentlichen Bediensteten und privaten Arbeitnehmern geführt, die Forderungen der Arbeiter hätten nach außen die Unterstützung der Beamten gehabt.[6] Öffentliche Belange und Arbeitskonflikte wären vermengt worden. Arbeitskämpfe hätten den Staat selbst als Partei betroffen. Das mußte auf alle Fälle vermieden werden.[7] Gerade die Furcht vor Streiks hat immer wieder eine große Rolle in der Argumentation gegen die Zulässigkeit von Beamtengewerkschaften gespielt.

Diese Auffassung übersieht jedoch, daß nach französischem Recht, die Fähigkeit,

---

1) C.E. v. 13.1.1922, aaO.
2) Anm. Rolland, aaO.
3) Cass.Civ. 4.3.1913 aaO.
4) C.E. v. 13.1.1922. aaO.
5) Anm. Berthélemy aaO.
6) Rouast-Durand, Précis, S. 199.
7) Hauriou, Anm. zu C.E. v. 13.1.1922, aaO.

seine Interessen notfalls durch Arbeitskampf durchzusetzen, nicht notwendiger Bestandteil des Gewerkschaftsbegriffes ist.[1] Bereits Scelle[2] bemerkte daher in seinem Lehrbuch richtig, daß die Frage des Streikrechts, da sie unabhängig vom Gewerkschaftsbegriff sei, für die Beamten abweichend von der allgemeinen Regelung gelöst werden könne.

Das gegenüber den Beamten bestehende Verbot wurde allerdings im Laufe der Jahre je nach politischer Stimmung vielfach gemildert. Wie sehr die Anschauungen je nach der politischen Lage differenzierten, läßt sich an folgenden beiden Beispielen ablesen. Im Jahre 1907 schrieb der 'Petit Parisien' vom 16.7., die besondere Situation der Beamten, die in einigen Bereichen sich über alle anderen Berufe erhebe, verlange als Gegenleistung eine gänzliche Aufgabe seiner Freiheiten. Das Kabinet könne nicht zulassen, daß eine im öffentlichen Dienst stehende Person diese ihre offizielle Rolle verlasse und einer Gewerkschaft beitrete, um dort die Arbeitsbedingungen zu diskutieren.[3]

Die genau entgegengesetzte Auffassung bringt ein Rundschreiben des Innenministers an die Präfekten vom 25.9.1924[4] zum Ausdruck. Der Minister weist darin darauf hin, daß die Regierung beabsichtige, den Beamten die Koalitionsfreiheit zuzuerkennen und daß beide Häuser davon bereits in Kenntnis gesetzt seien. Vertreter der Regierung hätten bereits mehrfach Abgeordnete von Beamtengewerkschaften empfangen. Die Regierung halte es für nützlich und dem sozialen Frieden förderlich, wenn offene Beziehungen zu den bereits bestehenden Beamtengewerkschaften aufgenommen würden und diese eine gesetzliche Anerkennung fänden. Die Departementsverwaltungen sollten sich dieser Linie einer zunächst faktischen Anerkennung anschließen und sich nicht weiter engherzig an (die noch bestehenden) alten Vorschriften halten. Vielmehr sollten sie größtmögliches Entgegenkommen zeigen. Wenn auch das Rundschrei-

---

1) C.E. v. 14.2.1951, Rec. Lebon 1951, S. 91.
Rouast-Durand, aaO. S. 198.
Spyropoulos, liberté syndicale, S. 53.
2) Scelle, Précis, S. 304.
3) Zitiert bei Manville in Drt.ouvr. 1960, S. 383.
4) Zitiert bei Manville aaO. S. 415.

ben sich nicht dazu äußert, in welchem Umfang die Beamtengewerkschaften die im Gesetz von 1884 gewährten Rechte genießen sollten, so liegt doch hier ein sehr weitgehendes Entgegenkommen vor. Diese Strömung war jedoch nur von kurzer Dauer, sie schlug sich in keinem Gesetz nieder. Das Prinzip blieb nach wie vor bestehen. Noch im Jahre 1935 sah sich der C.E. in zwei Entscheidungen veranlaßt, noch einmal deutlich die Ungesetzlichkeit von Beamtengewerkschaften auszusprechen.[1)]

Durch das Gesetz vom 15.10.1940 wurde für die Beamten erstmalig eine eigene Form der Berufsorganisation geschaffen, die sich aber nicht bewährte.[2)]

Der Aufschwung der Gewerkschaftsidee nach dem 2. Weltkrieg bereitete auch den Weg für eine Anerkennung der Beamtengewerkschaften durch den Gesetzgeber. Im Gesetz vom 19.10.1946 wird den Beamten die volle Koalitionsfreiheit, wie sie im 3. Buch des Code du travail niedergelegt ist, zuerkannt. (Art. 6) Diese Rechte sind bestätigt worden durch die Verordnung Nr. 59-244 vom 4.2.1959 (Art.14), die das vorhergehende Gesetz ersetzt hat. (Art. 56) Gemäß Art. 14 obliegt den Beamtengewerkschaften die Erfüllung einer zusätzlichen Formvorschrift, die sich aus dem besonderen Verhältnis der Beamten zum Staat ergibt. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach der Gründung ihre Satzung, sowie eine Aufstellung der Namen der leitenden Persönlichkeiten bei der in Frage kommenden Anstellungskörperschaft hinterlegen. Sonst genießen jedoch im Gegensatz zu den deutschen Beamten die französischen die vollen gewerkschaftlichen Rechte. Dazu gehört im Grundsatz auch das Streikrecht, das bezüglich der Ausübung jedoch einigen Sonderbestimmungen unterworfen ist.[3)]

c.) Angehörige von Berufen, für die Kammern mit Zwangsmitgliedschaft bestehen

Gewisse Berufe, z.B. die Ärzte, Anwälte, Gerichtsvollzieher u.A. sind der Auf-

---

1) C.E. v. 16.1.1935, S. 1935, 3, S. 14.
C.E. v. 13.3.1935, S. 1935, 3, S. 47.
2) Scelle, in Drt.soc. 1941, S. 9 ff.
3) Siehe das Gesetz vom 31.7.1963.

sicht von Kammern unterworfen oder ihre Mitglieder sind zwingend in Kammern zusammengefaßt. Man könnte daraus schließen, daß daneben für diese Berufe kein Platz mehr bleibt, eine Gewerkschaft zu gründen. Hier ist eine Unterscheidung notwendig. Für einige Berufe besteht unzweifelhaft eine derartige Unvereinbarkeit. Für Notare, Anwälte und Gerichtsvollzieher z.B. bestimmen die Verordnungen vom 2.11.1945, daß sie untereinander nur Berufsvereinigungen unter dem Gesetz von 1901 bilden können. Auf diese Weise überließ der Gesetzgeber die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte allein den Kammern.[1] In den meisten Berufen jedoch hat der Gesetzgeber das Nebeneinander von Kammern und Gewerkschaften zugelassen,[2] so z.B. bei den Ärzten, Apothekern und Architekten. Es fragt sich aber, ob dieses Nebeneinander überhaupt irgendeinen Sinn hat. Die Kammer umfaßt zwingend sämtliche Mitglieder eines Berufes und tritt somit als ideal legitimierte Vertreterin des Berufes auf.

Kammer und Gewerkschaft weisen erhebliche Unterschiede in der Organisation auf. Während die Gewerkschaft eine auf fakultativer Basis beruhende privatrechtliche Vereinigung ist, tragen die Kammern teilweise öffentlichrechtlichen Charakter mit hierarchischem Aufbau.[3] Eine wirkliche Daseinsberechtigung wäre für die Gewerkschaften erst dann gegeben, wenn sich aus dem grundverschiedenen Typ der beiden Organisationen auch ein unterschiedlicher Aufgabenbereich ableiten ließe. Diese Unterscheidung kann nicht ohne Weiteres getroffen werden. Die Rechtsprechung ist mehrfach mit gleichzeitigen Klagen einer Kammer und einer Gewerkschaft in derselben Angelegenheit befaßt worden. Dabei sind verschiedene Versuche gemacht worden, die beiderseitigen Aufgabengebiete gegeneinander abzugrenzen. Die Cour de Douai[4] hatte sich im Jahre 1952 mit den gleichzeitigen Klagen einer Zahnärztegewerkschaft und der entsprechenden Kammer gegen einen Außenstehenden zu befassen, der den Beruf eines Zahn-Chirurgen ausübte, ohne den dafür er-

---

1) Rouast-Durand, Précis, S. 201.
2) Ch. Réun. v. 3.7.1957, D. 1957, S. 613.
   Durand-Vitu, Traité, Bd. III, S. 124.
3) Cibrie, Drt.soc. 1954, S. 332 ff.
4) Cour de Douai v. 12.2.1952, JCP 1953, II Nr. 7482 (1. Urteil)

forderlichen Titel zu besitzen. Das Gericht wies die Klage der Kammer als unzulässig ab, da diese nur damit betraut sei, den Beruf im Kreise seiner tatsächlichen Mitglieder gegen Angriffe zu schützen. Um gegen Außenstehende vorzugehen, fehle ihr das Mandat. Hier sei die Gewerkschaft berufen einzuschreiten. In einem Fall einer gleichzeitigen Klage einer Ärztegewerkschaft und der entsprechenden Ärztekammer entschied ein anderes Gericht, daß die Gewerkschaft die Aufgabe habe, die wirtschaftlichen Interessen des Ärztestandes zu vertreten. Demgegenüber sei die Kammer zur Wahrung der Sauberkeit, der Ehre und der Unabhängigkeit des Berufes, d.h. also moralischer Interessen, berufen.[1)]

Diese Unterscheidungen wirken jedoch gekünstelt und sind tatsächlich gar nicht nötig.[2)] Die Klagenhäufung ist längst anerkannt in dem Fall, daß mehrere Gewerkschaften aus dem gleichen Anlaß nebeneinander klagen.[3)] Ein gewisser Unterschied besteht allerdings insofern, als die Gewerkschaften immer nur je einen Teil der Berufsangehörigen vertreten, ihre Gesamtberufsvertretung also nur eine Fiktion ist, die es erlaubt, gegebenenfalls den Umfang des Schadenersatzanspruchs der einzelnen Gewerkschaft im Verhältnis zum Ganzen entsprechend zu kürzen.[4)] Dagegen ist eine solche Aufteilung nach der Mitgliederzahl zwischen Gewerkschaft und Kammer unmöglich, da die Kammer notwendig alle Mitglieder eines Berufes umfaßt. In fast allen Fällen ist das Problem theoretischer Natur, da die Gerichte sich damit begnügen, jeder Partei symbolisch einen Fr. Schadenersatz zuzusprechen.[5)] Das Nebeneinander von Kammer und Gewerkschaften ist somit möglich, wobei den Gewerkschaften ihr voller Wirkungskreis erhalten bleibt, nur müssen sie sich u.U. mit einer parallelen Tätigkeit der Kammern abfinden.

d.) Gemischte Gewerkschaften

Ein wesentliches Erfordernis des Koalitionsbegriffes ist nach deutschem Recht das Prinzip der Reinheit,[6)] d.h. daß ein Berufsverband nur Arbeitnehmer oder nur Ar-

1) Trib.corr.de la Seine v. 9.2.1956, D. 1956, S. 189.
2) Mazeaud-Tunc, Traité, Bd. II S. 865.
3) und 4) siehe dazu ausführlich unten S. 87 ff.
5) Trib.corr.de la Seine v. 15.12.1956, D. 1957, S. 368.
6) Vergl.für viele Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd.II S.64 f. Nikisch, Lehrbuch Bd. II, S.7 f.

beitgeber in sich vereinigen darf. Dadurch soll die Unabhängigkeit einer Koalition vom sozialen Gegenspieler gewährt werden, und es soll gewährleistet sein, daß eine Gewerkschaft in der Lage ist, die von ihr geforderten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen notfalls auch durch Arbeitskampf durchzusetzen. Harmonieverbände, die aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt sind, würden diese Voraussetzungen nicht erfüllen und können nach deutschem Recht somit nicht als Koalitionen angesehen werden.

Nach französischem Recht kann ein syndicat ausschließlich aus Arbeitnehmern einerseits oder aus Arbeitgebern andererseits bestehen, daneben besteht aber auch die Möglichkeit, gemischte Gewerkschaften (syndicats mixtes) zu bilden, d.h. Gewerkschaften, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu ihren Mitgliedern zählen. Die weite Fassung des Art 2 B. III C.trav. läßt diese Form der Berufsorganisation zu. Doktrinäre Basis dieser Erscheinungsform sind sozialkatholische Ideen, die auf diese Art und Weise die Sozialpartner zusammenführen wollten und in der Bildung gemeinsamer Gewerkschaften ein Mittel zur Überbrückung der Klassengegensätze sahen.[1)]

Dieser Gedanke ist in der Landwirtschaft auf fruchtbaren Boden gefallen. Nur in sehr hochentwickelten Landwirtschaftsgebieten haben sich reine Arbeitnehmergewerkschaften entwickelt. In vielen Teilen des Landes bestehen jedoch Gewerkschaften, die ohne Unterschied Grundeigentümer, Landwirte, Pächter und Arbeiter in sich vereinigen.[2)] Der besonderen Lage der Landwirtschaft kommt die Möglichkeit, gemischte Gewerkschaften bilden zu dürfen, entgegen, in allen anderen Berufen jedoch hat sich die Idee nicht durchsetzen können. Es besteht in diesen Fällen die Gefahr, daß die Arbeitgeberseite bestimmenden Einfluß erhält, und damit die Organisation für die Arbeitnehmer jeglichen Wert verliert. Es läßt sich nicht leugnen, daß zwar Arbeitgeber und Arbeitnehmer räumlich zusammenarbeiten, daß sie aber dabei weitgehend entgegengesetzte Interessen vertreten, daß der andere Teil weniger der soziale Partner als der soziale Gegenspieler ist, den es zwar nicht zu vernichten

1) Durand-Vitu, aaO. S. 40.
Pic, Traité, S. 241.
2) Rivero-Savatier, Droit du Travail, S. 88.

gilt, dem aber, im Ernstfall durch das Mittel des Arbeitskampfes, möglichst viele Rechte abgerungen werden müssen.

So geht auch die internationale Regelung, ohne gemischte Gewerkschaften freilich zu verbieten, von der grundsätzlichen Trennung in Arbeitgeber und Arbeitnehmervereinigungen aus. Art. 2 des Übereink. Nr. 87 sagt: 'Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber .... haben das Recht ..... Organisationen nach eigener Wahl zu bilden..' Auch das französische Recht setzt heute in einigen Sonderbestimmungen voraus, daß beide Seiten in ihren Organisationen getrennt sind. So definiert Art.31a, B.1, C.trav. den Tarifvertrag als eine Vereinbarung zwischen einer oder mehreren Arbeitnehmervereinigungen auf der einen Seite und einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden oder einem oder mehreren Arbeitgebern auf der anderen Seite. Gemäß Art. 31 f B. 1, C. trav. bestimmt sich die Verleihung des Attributs der Repräsentivität an eine Gewerkschaft u.A. auch nach dem Grad ihrer Unabhängigkeit. Durch das Gesetz vom 27.4.1956[1] ist den Arbeitgebern jegliche Einflußnahme auf die Gewerkschaften untersagt.

Wenn auch das Prinzip der gemischten Gewerkschaften dadurch nicht beseitigt wird, so wird es doch indirekt stark in Frage gestellt. Eine französische Industriegewerkschaft beispielsweise, die gleichzeitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer in sich vereinigte, sähe sich in der Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Rechte derartig beschränkt, daß man sie kaum noch als eine echte Gewerkschaft ansehen könnte.

c.) Das Prinzip des Pluralismus

Ein grundlegendes und für den französischen Gewerkschaftsbegriff besonders charakteristisches Merkmal ist der Gewerkschaftspluralismus. Es ist auch ein Grund für die Schwäche der französischen Gewerkschaften, und es hat immer wieder Anlaß zu Diskussionen darüber gegeben, wie man die Aufsplitterung der Gewerkschaften hinreichend überbrücken könne. Der Grundsatz des Pluralismus besagt in seinen kollektiven Aspekten im Wesentlichen zweierlei. Einmal sind die Gewerkschaften

1) Art. 1 a, B.3, C. trav.

völlig frei in der Bestimmung des Territoriums, in dem sie ihre Tätigkeit entfalten wollen. Ebenso sind sie ungebunden in der Wahl des Personenkreises, an den sie sich in einem Beruf wenden wollen. Es ist ihnen also freigestellt, ob sie nur Arbeiter oder nur Angestellte oder beide Personengruppen in einer Gewerkschaft vertreten wollen. Das Gesagte gilt auch dann - und darin besteht gerade das Wesen des Pluralismus - wenn bereits für genau diesen Personenkreis in diesem Beruf an demselben Ort eine oder mehrere Gewerkschaften bestehen. Während das Prinzip des Pluralismus in Deutschland wegen der Übermacht der dem DGB angehörenden Gewerkschaften im Praktischen keine allzu große Rolle spielt, gibt es in Frankreich in allen größeren Ortschaften für alle bedeutenderen Berufe fast überall mindestens drei Gewerkschaften: Eine, die der CGT angeschlossen ist, eine die der FO und eine, die der CFTC bzw. CFDT angehört. Zwischen allen Gewerkschaften herrscht grundsätzliche Gleichheit, jede Maßnahme, die diese Gleichheit verletzt, ist rechtswidrig.[1] Dieses Prinzip hat zwar gesetzliche Einschränkungen erfahren, die sich im Interesse der Gewerkschaften als notwendig erwiesen haben, es ist aber auch heute noch, mindestens in der Form der Chancengleichheit, Grundlage des französischen Gewerkschaftsrechts. Es hat seinen Ausdruck nicht nur in Art. 2 des Gesetzes von 1884 gefunden, sondern es schien dem Gesetzgeber so grundlegend, daß er es unter den allgemeinen Prinzipien in der Präambel der Verfassung von 1946 und durch Bezugnahme auf diese Präambel auch in der von 1958 verankerte. Es ist der einzige kollektive Aspekt der positiven Koalitionsfreiheit, der ausdrücklich seinen Niederschlag in der Verfassung gefunden hat, ohne damit freilich echten Verfassungsrang zu erhalten.

Auf internationaler Ebene hat der Grundsatz des Gewerkschaftspluralismus keine ausdrückliche Anerkennung erfahren. Das Übereinkommen Nr. 87 spricht zwar in seinem Art. 2 von der Freiheit der Wahl, jedoch sollte damit das Prinzip des Pluralismus nur als eine Möglichkeit garantiert werden. Es sollte damit aber einer Einheitsgewerkschaft, wie sie z.B. in England und auch in anderen freien Ländern besteht und zu vorzüglichen Ergebnissen geführt hat, keineswegs der Boden entzogen

---

1) C.E. v. 7.7.1939, in Drt.soc. 1939, S. 376

werden.[1]

So anerkannt und grundlegend das Prinzip des Pluralismus in Frankreich auch ist, so ist es doch immer wieder verletzt, ja teilweise gänzlich in Frage gestellt worden und zwar durch die Gewerkschaften selbst. Um ihre Rolle als Vertreterin eines Berufs möglichst wirksam und vollkommen ausfüllen zu können, muß eine Gewerkschaft versuchen, möglichst viele Mitglieder zu haben. Den Idealfall hat sie erreicht, wenn sie alle Angehörigen eines Berufs in ihrer Organisation vereinigt. An diesem Ziel wird sie auch durch die Tätigkeit anderer, parallel arbeitender Gewerkschaften gehindert. Wie die Geschichte der alten Berufsorganisationen in Frankreich zeigt, wurden auch diese gegründet als spontaner Zusammenschluß Unterdrückter mit dem Ziel, durch größere Zahl dem Einzelnen wirksameren Schutz zu gewähren. Aber auch sie nahmen mit zunehmender Machtentfaltung immer mehr diktatorische Züge an und ließen keine Konkurrenz zu. Es waren nicht etwa Gesetze, die die Organisationen damals in diese Richtung trieben, sondern Tendenzen, die in ihnen selbst begründet lagen und allmählich aus ihnen hervortraten.[2]

Auch die heutigen Gewerkschaften zeigen Tendenzen zur Einheitsgewerkschaft und haben bisweilen zu Mitteln Zuflucht genommen, die mit dem Prinzip des Gewerkschaftspluralismus nicht mehr zu vereinbaren sind.[3] Ein besonders schwerwiegendes Beispiel, das schließlich sogar ein Eingreifen des Gesetzgebers forderte, soll an dieser Stelle ausführlicher untersucht werden. Es handelt sich um verschiedene Abmachungen, die zwischen den Zeitungsdruckereien und der CGT-Pressedruckergewerkschaft bestanden und z.T. heute noch bestehen.[4] Diese Vereinbarungen beruhten nicht etwa, wie es normalerweise der Fall ist, auf einem Tarifvertrag, sondern sie basierten auf einer besonderen Gesetzesbestimmung, die an sich einen ganz anderen Sinn hat. Es handelt sich um die Art. 19 und 20 B. III C.trav., die den Gewerkschaften das Recht einräumen, ein besonderes Gütezeichen (marque syndicale

---

1) CIT 31^{e} session, Genève 1947, Liberté d'association et relations industr. Genève, BIT 1947, S. 112 ff.
2) Paul-Boncour, Fédéralisme économique, S. 126 ff.
3) Brèthe de la Gressaye in Drt.soc. 1956, S. 596.
Bonnard, Syndicalisme, S. 66.
4) Vergl.z.Folg.d.ausf.Analyse v.Spyropoulos in Drt.soc.1956, S. 264 ff.

ou label) zu verleihen, mit der jedes Handelsobjekt versehen werden kann, um somit auf den Erzeuger und die Arbeitsbedingungen hinzuweisen. Die Vorschrift trägt vor allem den Zweck, die Arbeitgeber zu veranlassen, die Arbeitsbedingungen, insbesondere auch den Unfallschutz, möglichst vollkommen auszugestalten, so daß sie als Gegenleistung von der Gewerkschaft auf ihre Produkte die gewerkschaftliche Gütemarke erhalten. Auf dieses Recht also berief sich die Fédération des travailleurs du livre, als sie im Jahre 1900 mit den Unternehmern der Pressedruckereien einen sogenannten Label-Vertrag abschloß, aufgrund dessen die Zeitungen auf der letzten Seite eine Bemerkung 'travail effectué par des ouvriers syndiqués', gefolgt von dem Namen der Gewerkschaft, trugen und z.T. bis in unsere Tage noch tragen. Als Gegenleistung dafür, daß die CGT-Druckergewerkschaft immer die einwandfreie Durchführung der Arbeit gewährleistete, verpflichteten sich die Druckereiunternehmer, ausnahmslos Angehörige der CGT als technisches Personal zu beschäftigen. Im Jahre 1900 gab es außer der CGT-Gewerkschaft keine andere Druckergewerkschaft, außerdem waren bereits vor Abschluß des genannten Vertrages die Druckereiarbeiter in der überwiegenden Mehrheit Anhänger der CGT. Erst als andere Gewerkschaften auftauchten, und ihre Mitglieder von der Arbeit in den Pressedruckereien ausgeschlossen sahen, wurden die ersten Klagen laut. Nach dem zweiten Weltkrieg verfaßten die FO und die CFTC einen offenen Brief an verschiedene Persönlichkeiten des Parlaments sowie das IAA, in dem sie auf die nach ihrer Meinung mit der Gewerkschaftsfreiheit nicht mehr zu vereinbarenden Zustände in den Pressedruckereien hinwiesen. Das Parlament beschäftigte sich bald mit diesem Problem. Obgleich klar war, daß es galt, ein allgemeines Gesetz zu schaffen, das Auswüchse des natürlichen Ziels der Gewerkschaften verhindern sollte, eine möglichst umfassende Berufsorganisation darzustellen, blieb doch kein Zweifel daran, daß unmittelbarer Anlaß dazu das Einstellungsmonopol der CGT im Bereich der Pressedruckerberufe war. In dem Exposé zu den Motiven, das gleichzeitig eine Darstellung des Zustandes, wie er noch nach dem zweiten Weltkrieg bestand, gibt, heißt es u.A.: 'Die Auswirkungen dieses Labelvertrages sind die folgenden: Es gibt im Augenblick nur ein einziges Vermittlungsbüro, das der CGT-Gewerkschaft, das alle mit der Einstellung zusammenhängenden Vorgänge kontrolliert und natürlich von jedem Bewerber die Mitgliedskarte der CGT verlangt. Die Presse-

Unternehmer haben eine ihrer wesentlichen Aufgaben zugunsten der Gewerkschaft aufgegeben und können sie nicht wieder an sich reißen aus Furcht vor einem Streik, mit dem die Gewerkschaft diesen Versuch beantworten würde, und der sich gerade in diesem Beruf verheerend auswirken würde. Die Mitglieder der anderen Gewerkschaften sind von der Einstellung systematisch ausgeschlossen. Wenn ein Arbeitnehmer, der bereits eingestellt ist, sich einer anderen Gewerkschaft anschließt, ruht die CGT-Gewerkschaft nicht eher, als bis der Arbeitnehmer seine neue Organisation wieder verlassen hat. Um dieses Ziel zu erreichen, bedient sie sich Drukkes, Drohungen und Streikankündigungen. Es ist nicht schwer, für diese Tatsachen Beweis zu erbringen. Eine solche Situation ist unerträglich für die Unternehmer ebenso wie für die Arbeitnehmer...![1)]

Nach langen Beratungen im Parlament und Rückschlägen zugunsten der Labelverträge, wie sie durch die CGT-Druckergewerkschaft gehandhabt worden waren, durch Stellungnahmen offizieller Stellen,[2)] wurden schließlich durch Gesetz vom 27.4.1956 dem 3. Buch des Arbeitsgesetzbuches die mehrfach erwähnten Art.1a und 20a angefügt. Art. 1a gewährt einen umfassenden Schutz der positiven Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer gegen jegliche Maßnahmen des Arbeitgebers. Art.20a erfaßt unmittelbar auch den Fall des Einstellungsmonopols einer einzigen Gewerkschaft auf Kosten der anderen, indem er den Gebrauch der in Art. 19 gewährten Möglichkeit, eine gewerkschaftliche Gütemarke einzuführen, insoweit untersagt, als dadurch die in Art. 1a niedergelegten Grundsätze und besonders auch das Prinzip des Pluralismus gefährdet würden. Letzteres bringt Abs. 2 des Art. 20a noch einmal besonders deutlich zum Ausdruck, indem er jedes Abkommen, das einen Unternehmer zu verpflichten trachtet, nur Mitglieder einer einzigen Gewerkschaft, nämlich derjenigen, die im Besitz einer solchen Gütemarke ist, zu beschäftigen, für nichtig erklärt. Um eine Übergangszeit zu lassen, in der sich die Pressedruckereien auf die Erfordernisse des neuen Gesetzes einstellen konnten, sollten die in dem Gesetz vorgesehenen Strafen erst ab 1.1.1957 verhängt werden können. Trotz dieser eindeutigen Regelung in Art. 20a, die keine Zweifel mehr daran aufkommen läßt,

1) Ass.nat.Documents parlamentaires Annexe Nr. 5889, J.O.v.23.12.1948,S.2764.
2) Stellungnahme des Arbeitsministers: Ass.nat.Déb.parl.J.O. v. 12.7.1950, S.5397, Nr. 14953.

daß die zulässige Mitgliederwerbung ihre eindeutige und unabänderliche Grenze an der Wahrung des Prinzips des Gewerkschaftspluralismus findet, haben sich die Zustände in den Pressedruckereien immer noch nicht wesentlich geändert, so daß die CFTC-Druckergewerkschaft sich kürzlich genötigt sah anzukündigen, daß sie eine Beschwerde an das IAA senden werde, falls nicht unverzüglich Abhilfe geschaffen werde.[1)]

d.) Die Freiheit des Zusammenschlusses von Gewerkschaften zu Spitzenverbänden

Das aus dem Gewerkschaftspluralismus abgeleitete Prinzip der grundsätzlichen Gleichheit aller Gewerkschaften untereinander ist Ansatzpunkt für ein wichtiges Recht der Gewerkschaften: Die Möglichkeit, sich zu Unionen zusammenzuschließen. Das Gesetz von 1884, das die Freiheit des Einzelnen, sich mit anderen in Gewerkschaften zusammenzuschließen, so sehr betonte, hatte das Recht einer Gewerkschaft, sich mit anderen Gewerkschaften zu einer Union zu vereinigen - ein scheinbar doch parallel laufendes Recht - erst nach langen Debatten zugestanden. Man hegte die Befürchtung, daß eine zu große Zusammenballung von Mitgliedern und materiellen Mitteln aus den Unionen eine Macht entstehen lassen könnte, deren Einfluß mit der staatlichen Autorität in Konkurrenz treten könnte.[2)] Schließlich setzte sich aber doch die Einsicht durch, daß die Bildung von Gewerkschaftsunionen einem legitimen Interesse der Gewerkschaften entsprach. Einmal bestanden bereits derartige Zusammenschlüsse, und es schien besser, diese gesetzlich zu regeln, als weiter keine Notiz von ihnen zu nehmen, tatsächlich aber als unumgänglich zu dulden. Zum anderen ließ sich nicht leugnen, daß auch nicht zusammenhängende Berufe gemeinsame wirtschaftliche Interessen haben können, für die eine Organisation da sein muß, die diese Belange vertreten kann. Das in dem heutigen Art. 24 B. III C.trav. gewährte Recht, sich in Spitzenverbänden zusammenzuschließen, bietet demgemäß die Möglichkeit der Bildung überberuflicher Zusammenschlüsse. Gemäß Art. 23 können Mitglieder aber nur ordentlich gebildete Gewerkschaften sein. Ein Verstoß gegen

1) Le Monde v. 3.7.1964 Nr. 6054, S. 15, Spalte 4.
2) Rouast-Durand, Précis, S. 211.
Spyropoulos, liberté syndicale, S. 59.

diese Vorschrift kann die gerichtliche Auflösung der Union nach sich ziehen, so geschehen gegen die 'Bourse de Paris' am 8.11.1893, die nicht weniger als 47 rechtswidrige Gewerkschaften umfaßte.[1] Das zunächst bestehende Mißtrauen des Gesetzgebers äußerte sich trotz der endlichen Zubilligung des Rechts doch darin, daß den Unionen die Rechtspersönlichkeit verweigert wurde. Diese Lösung hatte aber den Nachteil, daß sie gerichtlich schwer faßbar waren.[2] Seit dem Gesetz vom 18.3.1920 besitzen nun auch die Gewerkschaftsunionen volle Rechtspersönlichkeit.

Es schien zunächst zweifelhaft, ob auch Zusammenschlüsse von Unionen nach dem Gesetz von 1884 zulässig sind.[3] Zusammenschlüsse auf nationaler Ebene erwiesen sich in zunehmendem Maße als notwendig, um eine internationale Vertretung der Gewerkschaften zu ermöglichen und um ein Organ zu schaffen, das es den Gewerkschaften ermöglicht, die Tätigkeit der einzelnen kleinen Organisationen aufeinander abzustimmen und zu koordinieren.[4] Die Frage ist heute zugunsten der Spitzenverbände durch Art. 5 des Übereinkommens Nr. 87 gelöst, an das Frankreich gebunden ist.

Der Gegenstand der Unionen ist derselbe wie der der Gewerkschaften, die Vertretung von Berufsinteressen. Art. 25 erstreckt die für die Gewerkschaften geltenden Formvorschriften auf die Unionen. Als zusätzliche Pflicht verlangt er die Hinterlegung einer Liste der Mitglieder. Dabei handelt es sich wiederum lediglich um ein Verfahren zur Nachprüfung der Legalität und nicht um eine Vorschrift, die gegen die Freiheit der Gründung verstoßen würde.

Ein interessantes Problem soll hier noch kurz beleuchtet werden, die Frage nämlich, ob es einer Gewerkschaft freisteht, jederzeit aus einer Union wieder auszutreten. Art. 25 1.III C.trav., der die meisten die Gewerkschaften betreffenden Vorschriften auch auf die Unionen für anwendbar erklärt, nimmt Art. 8 aus; dieser gewährt dem Einzelnen ein jederzeitiges, unbeschränkbares Austrittsrecht aus der Gewerk-

---

1) Zitiert bei Pic, Traité, S. 286.
2) Rouast-Durand, aaO. S. 220.
3) Bejahend: Trib.corr.de la Seine, Gaz.Pal.1921, 1, S. 87 f.
4) Durand-Vitu, aaO. S. 251 f.

schaft. Auf den ersten Blick scheint es sich hier um ein Problem der negativen Koalitionsfreiheit zu handeln, möglicherweise um einen kollektiven Aspekt, wie weit nämlich eine Gewerkschaft gezwungen werden kann, in einer Union zu verbleiben, ja eventuell sogar ihr beizutreten. Ohne bereits an dieser Stelle das Problem der negativen Koalitionsfreiheit vorwegzunehmen, kann doch gesagt werden, daß in diesem Falle das Problem anders gelagert ist. Der Einzelne kann u.U. einer übermächtigen Gewerkschaft schutzlos ausgeliefert sein, selbst eine noch so schwache Gewerkschaft dagegen kann sich jedem Zwang sofort durch Auflösung, die jederzeit möglich ist, entziehen. Die typische Situation der Notwendigkeit eines Schutzes vor unentrinnbarem Vereinigungszwang tritt bei ihr somit gar nicht in Erscheinung. Nun wird man aber mit Recht sagen müssen, daß die Lösung, daß man einem Vereinigungszwang nur durch Auflösung entgehen kann, keine echte Lösung darstellt, da sie den Grundsatz der positiven Koalitionsfreiheit, und zwar den kollektiven Aspekt des Bestandsschutzes, verletzen würde. Ferner würde ein Unionszwang die Gewerkschaft auch in ihrer Betätigungsfreiheit verletzen. Ich meine daher, daß ein Hinweis auf Art. 8 schon deshalb überflüssig war, weil ein von den Unionen auf die Gewerkschaften ausgeübter Vereinigungszwang bereits gegen die in Art. 2 garantierte positive Koalitionsfreiheit verstieße. Das Recht, aus einer Union wieder auszutreten, kann somit einer Gewerkschaft nicht versagt werden, entgegenstehende Klauseln wären wegen Verstoßes gegen die positive Koalitionsfreiheit gesetzwidrig.

Es muß auf der anderen Seite aber auch berücksichtigt werden, daß die Union eines gewissen Schutzes bedarf. Der Fall kann durchaus so liegen, daß eine einzige starke Gewerkschaft eine überragende Rolle in einer Union spielt, was personelle wie materielle Mittel anbetrifft. Eine solche Gewerkschaft könnte durch ihren plötzlichen, unvorhergesehenen Austritt aus einer Union diese in ernsthafte Schwierigkeiten bringen, sie könnte ihrerseits deren Bestand gefährden. Es ist somit auch von dieser Seite erklärlich, warum das Gesetz den Art. 8 nicht auch auf die Koalitionen für anwendbar erklärt. Dieses typische Individualrecht läßt sich in dieser unumschränkten Form nicht auf den kollektiven Bereich übertragen. Es muß daher als zulässig angesehen werden, daß die Unionsverfassungen das Austrittsrecht der Gewerkschaften

einschränken, insbesondere durch den Zwang zur Einhaltung von Fristen.[1)]

3.) Die Freiheit gewerkschaftlicher Betätigung

a.) Die Verbandsautonomie

Mit der Freiheit der Koalitionen zur privatautonomen Gestaltung ihrer inneren Organisation hat sich die internationale Arbeitsorganisation eingehend befaßt. Das Übereinkommen Nr. 87 bestimmt in seinem Art. 3:

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.
2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Die französische Gesetzgebung erkannte bereits im Gesetz von 1884 den Gewerkschaften allgemein völlige Organisations- und Betätigungsfreiheit zu. In dieser weitgehenden Zuerkennung von Rechten kommt am deutlichsten Umfang und Wert der garantierten Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat zum Ausdruck. Jegliche Einmischung des Staates in die Aufstellung der Satzung ist unzulässig. Die Satzung ist die wichtigste Grundlage für die Gestaltung der inneren Organisation und die Bestimmung des Tätigkeitsbereichs einer Gewerkschaft. Für sie bestehen keinerlei bindende Vorschriften, mit einer einzigen Ausnahme: Gemäß Art. 25 B. III C. trav. müssen die Verfassungen der Spitzenverbände die Regeln bestimmen, nach denen die Mitgliedsgewerkschaften im Verwaltungsrat (conseil d'administration) und in der Generalversammlung vertreten sind. Diese Vorschrift hat aber nicht den Zweck einer Einflußnahme des Staates in die innere Organisation der Unionen. Sie soll lediglich sicherstellen, daß die Gewerkschaften bei der Stimmverteilung das Prinzip der Gleichheit aller Gewerkschaften beachten, und daß nicht in einer Union einige mächtige Gewerkschaften von vorn-

1) Durand-Vitu, aaO. S. 240

herein die Möglichkeit haben, die kleinen zu unterdrücken.

Wenn auch den Gewerkschaften Freiheit in der Ausübung ihrer Tätigkeit garantiert ist, so ergibt sich doch eine Einschränkung aus dem Prinzip der Spezialität, denn die Gewerkschaften sind nicht einfache Vereinigungen mit unbestimmtem Wirkungskreis, sondern Berufsorganisationen mit sehr weitgehenden Vorrechten.

b.) Der Gegenstand der Gewerkschaften

Die den Gewerkschaften vorbehaltenen Tätigkeiten

Aufgrund des Art. 1 B. III C. trav. ist den Gewerkschaften als ausschließlicher Gegenstand die Vertretung wirtschaftlicher, industrieller, handels- und landwirtschaftlicher Interessen anvertraut. Diese Einschränkung beruht vor allem auf zwei Gründen[1]: Die Gewerkschaften sind Berufsorganisationen, geboren aus den beruflichen Interessen ihrer Mitglieder, an die sie sich daher eng zu halten haben. Zum anderen müssen sich die Gewerkschaften von anderen Vereinigungen, z.B. auch Berufsvereinigungen, die sich unter dem Vereinsgesetz von 1901 gebildet haben, deutlich unterscheiden, denn nur ihnen sind die weitgehenden Vorrechte des 3. Buches des Arbeitsgesetzbuches zuerkannt.

Aus dem Grundsatz der Spezialität ergibt sich notwendig, daß die Gewerkschaftssatzungen für die Aufnahme eines neuen Mitgliedes bestimmen muß, daß dieses einen Beruf ausübt, d.h. eine Tätigkeit, die gewöhnlich entlohnt wird.

Die französischen Studenten haben immer wieder versucht, eigene Gewerkschaften zu bilden, die sich dann den großen Konföderationen hätten anschließen können. Die Zulässigkeit von Studentengewerkschaften setzte voraus, daß der Student als solcher einen Beruf ausübt. Das wäre nur dann der Fall, wenn seine Tätigkeit auf Produktion und Gewinnerzielung abgestellt wäre.[2] Selbst wenn man geistige Lernprodukte noch zur Produktion rechnen will, so ist das studentische Streben doch keinesfalls auf materielle Gewinnerzielung abgestellt. Selbst wenn die sehr weitgehenden Forderungen verschiedener studentischer Organisationen auf staatliche 'Bezah-

1) Rouast-Durand, aaO. S. 201.
2) Voirin, D. 1953, Chron. S. 17 f.

lung' jedes Studenten sich einmal verwirklichen sollten, so kann es sich dabei doch nicht um eine Entlohnung handeln, sondern nur um eine Unterstützung. Anders ausgedrückt, der Student studiert nicht, um diese Tätigkeit bezahlt zu erhalten. Zum anderen entspricht weder das Verhältnis zwischen Studentenschaft und Staat noch das zwischen Student und Lehrer demjenigen, wie es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.[1] Auch wenn man heute häufig im Bereich französischer Universitäten Anschlagtafeln sogenannter studentischer Gewerkschaften sieht, so muß doch festgestellt werden, daß es sich dabei keinesfalls um Organisationen mit den gewerkschaftlichen Vorrechten handelt. Echte Studentengewerkschaften sind unzulässig.

Von dem Erfordernis der auf Gewinnerzielung gerichteten Tätigkeit macht nunmehr das Gesetz vom 17.4.1957 eine Ausnahme. Es erlaubt Personen, die andere beschäftigen, ohne dabei das Ziel der Erlangung von Gewinn zu haben, sich zur Vertretung der gemeinsamen Interessen gegenüber ihren Arbeitnehmern in Verbänden unter dem Gesetz von 1884 zusammenzuschließen. Diese Vorschrift erhält ihren Sinn dadurch, daß es nur auf diese Weise möglich war, den Hausangestelltengewerkschaften einen über den einzelnen Arbeitgeber hinausgehenden Tarifpartner zu geben.[2] Weitere Ausnahmen sind vom Gesetz nicht gemacht. Sie lassen sich insbesondere nicht aus dem Wortlaut der Präambeln der Verfassungen von 1946 und 1958 ableiten, wonach jedermann seine Rechte und Interessen durch Wahrnehmung gewerkschaftlicher Tätigkeit wahren kann. Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt wurde, wollte die Nationalversammlung keineswegs eine neuartige Regelung schaffen. Sie wollte nur in einer kurzen, einprägsamen Formel das bekräftigen, was bereits zu diesem Zeitpunkt seit langem seine festen Umrisse im Code du travail gefunden hatte. Diese subjektive Auslegung der Präambel der Verfassung ist in der französischen Rechtslehre unumstritten.[3] Die Formel der Verfassung ist daher im Sinne des 3. Buches des Code du travail zu interpretieren. Syndikate von Hauseigentümern, die aus den einkommenden Mieten ihren Lebensunterhalt bestreiten, sind daher nicht zulässig. Die-

---

1) Voirin, aaO. S. 17.
2) Juvigny in J.C. du travail S. 10.
3) Durand-Vitu, aaO. S. 73 f, S. 107.
Spyropoulos, aaO. S. 24.

sen Personen bleibt nur die Möglichkeit, ihre Interessen gegenüber der öffentlichen Gewalt und den Mietern im Rahmen einer einfachen Vereinigung zu verfolgen.[1)]

Der Grundsatz, daß die Gewerkschaften zum ausschließlichen Gegenstand die Verfolgung beruflicher Interessen haben und die sich daraus ergebende Folgerung, daß Vorbedingung für die Mitgliedschaft die Ausübung eines Berufes ist, besagt aber nicht in jedem Falle, daß dieser Beruf unbedingt noch ausgeübt werden muß. Ein Gesetz vom 12.3.1920 hat in seinem Art. 4 (= Art. 7 B. III C.trav.) eine für die Gewerkschaften sehr nützliche Reform eingeführt, indem es bestimmt, daß ehemalige Berufsangehörige, die ihre berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Beruf weiterhin Mitglied der Gewerkschaft bleiben können. Wohlverstanden handelt es sich dabei lediglich um das Verbleiben eines zunächst regulären Mitgliedes. Eine Neuaufnahme eines Mitgliedes, das zwar früher einmal den betreffenden Beruf ausgeübt hat, beim Ausscheiden aus seinem Beruf aber nicht mehr Gewerkschaftsmitglied war, ist nicht möglich. Außerdem verlangt das Gesetz, daß jene Personen den Beruf für mindestens ein Jahr aktiv ausgeübt haben müssen, damit sie ein wirkliches Interesse an diesem Beruf gewonnen haben. Die Regelung des Gesetzes von 1920 hat vor allem den Sinn, den Gewerkschaften die Erfahrungen der alten Berufsangehörigen zu erhalten. Außerdem haben gerade diese Personen die Zeit, sich voll der gewerkschaftlichen Arbeit zu widmen. Zu erwähnen ist noch, daß die Gewerkschaften Ehrenmitglieder und Förderungsmitglieder haben können, die keinen Beruf auszuüben brauchen, die aber auch nicht gewerkschaftlich tätig sein dürfen.

Das Merkmal der Berufsausübung bedarf noch einer weiteren Erläuterung. Nicht alle Berufstätigen, gleich welchen Berufes, können sich in einer einzigen Gewerkschaft zusammenschließen. Vielmehr muß immer eine gewisse Interessengemeinschaft vorliegen. Das Bindeglied ist der gemeinsame Beruf. Jede Gewerkschaft entspricht einem bestimmten Beruf, wobei diese Bezeichnung weniger im klassischen, handwerklichen Sinne als vielmehr als Industriebranche verstanden wird. Es ist nicht notwendig, daß alle Mitglieder denselben Beruf ausüben. Das Gesetz läßt zu, daß sich An-

1) Durand-Vitu, aaO. S. 108.

gehörige ähnlicher Berufe in einer Gewerkschaft zusammenschließen, d.h. Berufe, die aus einem gemeinsamen Grundtypus hervorgegangen sind, wie z.B. Tischler, Zimmermann und Kunsttischler oder Bäcker und Konditor. Für die Praxis noch bedeutsamer ist die zweite Möglichkeit des Zusammenschlusses zwischen zusammenhängenden Berufen, d.h. solchen, die gemeinsam an der Herstellung desselben Endprodukts arbeiten. Nur dadurch ist die Gründung von Industriegewerkschaften, die heute das Feld beherrschen, möglich gewesen. Maurer, Maler, Zimmermann und Klempner z.B. können sich in einer Baugewerkschaft zusammenschließen.

Die Unterscheidung, ob bestimmte Berufe als ähnlich oder zusammenhängend anzusehen sind, war teilweise nicht einfach zu treffen. Für die Ärzte und Apotheker hat der Kassationshof bereits frühzeitig das Merkmal der Konnexität verneint.[1] In einem späteren Urteil entschied der C.E., daß jedenfalls keine Gewerkschaften zwischen Angehörigen völlig verschiedener Berufe, wie z.B. Bau, Bankwesen und öffentlicher Dienst zulässig sind.[2]

Wenn das Gesetz den Gegenstand der Gewerkschaften auf die Ausübung beruflicher Interessenvertretung beschränkt, so darf diese Einschränkung nicht in zu restriktivem Sinne verstanden werden. Durch die in den Art. 12, 13 und 21 B.III C.trav. enthaltenen Bestimmungen gibt das Gesetz selbst einen Hinweis darauf, daß zu den beruflichen Interessen sehr weitgehend auch die soziale Betätigung der Gewerkschaften zu rechnen ist. Schon frühzeitig sind demgemäß Hilfskassen und Institutionen der Altersvorsorge entstanden. Auch ist es zulässig, daß die Gewerkschaften Gelder aufwenden, um Wohnraum und Erholungsstätten für Arbeiter zu schaffen, oder daß sie für Körpererziehung und Hygieneeinrichtungen Mittel bereitstellen. In neuerer Zeit spielen besonders von den Gewerkschaften eingerichtete Berufsfortbildungsstätten und Kurse zur allgemeinen Fortbildung eine große Rolle im Programm der Gewerkschaften.

Das Grundgesetz charakterisiert die Gewerkschaften ebenfalls nach ihrem Zweck. Art.9 Abs. 3 GG gewährleistet die Koalitionsfreiheit nicht für jeden möglichen oder auch nur jeden strafrechtlich einwandfreien Zweck, sondern beschränkt das Koali-

1) Cass.Crim. v. 28.2.1902, D. 1902, 1, S. 203.
2) C.E. v. 3.8.1907, D. 1909, 3, S. 42.

tionsziel auf die "Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen." Das bedeutet einmal, daß die Tätigkeit der deutschen Gewerkschaften nicht mehr allein auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen beschränkt ist, wie es der ehemalige § 152 GewO noch dadurch zum Ausdruck brachte, daß er von "Lohn" und "Arbeit" sprach. Eine so enge Begrenzung ist heute nicht mehr möglich. Die deutschen Gewerkschaften haben mit Hilfe ihrer beachtlichen wirtschaftlichen Macht in weit umfangreicherem Maße als die französischen Gewerkschaften soziale und kulturelle Aufgaben übernommen und Bildungsstätten für ihre Mitglieder geschaffen. Der neueste Vorstoß in dieser Richtung gilt der Schaffung von Ferienhäusern im sonnigen Süden für Gewerkschaftsmitglieder.

Auf der anderen Seite sind aber Wirtschaftsverbände, die ausschließlich wirtschaftliche Interessen ihrer Mitglieder vertreten, keine Gewerkschaften.[1] Man wird den Begriff "Arbeitsbedingungen" für alles das setzen können, was durch Tarifvertrag geregelt werden kann, während "Wirtschaftsbedingungen" darüberhinaus die Sammelbezeichnung für alle arbeitsrechtlich-sozialpolitischen Interessen der Mitglieder ist.[2] Beide Begriffe zusammen umschreiben den Zweck der Gewerkschaften und damit ihren Kern. An dieser Stelle hätte auch jede mögliche gesetzliche Definition des Gewerkschaftsbegriffes anzusetzen. Dabei erscheint die Bezeichnung des GG, das von "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" spricht, glücklicher gewählt als die des französischen Arbeitsgesetzbuches, das den Gewerkschaften die Vertretung von Wirtschafts-, Industrie-, Handels- und Landwirtschaftsinteressen zuweist. Obwohl beide Bezeichnungen die soziale Betätigung der Gewerkschaften nicht ausdrücklich nennen, läßt doch die Gegenüberstellung des GG erkennen, daß der weite Begriff "Wirtschaftsbedingungen" die sozialen Belange der Mitglieder mit umfaßt, während die Zusammenstellung des französischen Rechts eigentlich nur zum Ausdruck bringt, daß die Gewerkschaften Berufsinteressen ihrer Mitglieder zu vertreten haben.

Es ist heute unmöglich, den gewerkschaftlichen Tätigkeitsbereich in einer knappen Formel so zu umreißen, daß einwandfrei zu erkennen ist, was sich außerhalb und

---

1) Nikisch, Lehrbuch Bd. II, S. 2
Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II, S. 370.
2) Hueck-Nipperdey, Lehrb. II, S. 72.

was sich innerhalb des Zulässigen bewegt. Auch ist mit einer kasuistischen Definition wenig gedient, da ständig neue Bereiche hinzustoßen, die gestern noch außerhalb des Katalogs standen. Ich halte es für den gangbarsten Weg, an der Generalklausel des GG festzuhalten und jeden Einzelfall an dem Gewerkschaftsbild zu messen, wie es sich im Wandel der Zeit in Rechtsprechung und Praxis darstellt.

Eine gewisse Abgrenzung läßt sich jedoch in der Weise vornehmen, als man feststellen kann, daß bestimmte Bereiche der gewerkschaftlichen Tätigkeit verschlossen sind. Aus der Eingrenzung des Tätigkeitsbereichs der französischen Gewerkschaften auf die Vertretung beruflicher Interessen ergibt sich negativ, daß den Gewerkschaften einige andere Bereiche, an denen sie schon bald nach ihrem Aufkommen lebhaftes Interesse zeigten, verwehrt sind. Die Abgrenzung kann im Einzelfall jedoch große Schwierigkeiten bereiten, und die Gewerkschaften haben ihrerseits nicht dazu beigetragen, hier klare Grenzen zu ziehen, vielmehr haben sie wiederholt versucht, die Grenzen zu verwischen und weiter in den vorbehaltenen Bereich hineinzutragen.

c.) Die den Gewerkschaften verbotenen Tätigkeiten

aa.) Wirtschaftliche Betätigung

Die Ausübung eines Berufes oder das Betreiben eines Handelsgeschäftes ist den Gewerkschaften untersagt. Es wäre gefährlich, wenn eine Handelsgesellschaft, als Gewerkschaft getarnt, den zwingenden Regeln des Handelsrechts entgehen könnte. Das Gesetz von 1884 hatte sich noch ganz eng an dieses Verbot gehalten, nach dem jeder Kauf zum Weiterverkauf rechtswidrig war, auch wenn er uneigennützig ohne Gewinn vor sich ging. Das Gesetz vom 12.3.1920 hat eine etwas liberalere Lösung eingeführt. (Art. 16 B. 3 C. trav.) Danach ist es den Gewerkschaften gestattet, alle Gegenstände, die zur Ausübung des Berufes ihrer Mitglieder notwendig sind, zu kaufen, um sie an die Mitglieder zu verleihen oder zu verteilen. Von dieser Möglichkeit haben besonders die Landarbeitergewerkschaften Gebrauch gemacht, für die sie im Wesentlichen auch bestimmt war. Die Gewerkschaften können nunmehr Maschinen, Tiere, Saatgut u.A. einkaufen und an ihre Mitglieder ausgeben. Zum anderen können die Gewerkschaften ihre Vermittlung für den Verkauf von Gegenständen, die

aus der Arbeit von Mitgliedern stammen, zur Verfügung stellen und diesen Verkauf durch Ausstellungen und Annoncen für das betreffende Mitglied - nicht in eigenem Namen - begünstigen.

Die Gewerkschaften haben weiterhin heute unbeschränkt die Möglichkeit, Vermögen zu erwerben. Sie genießen damit Vorteile, die nicht einmal die gemeinnützigen Vereine haben. Zur Verwaltung dieses Vermögens dürfen die Gewerkschaften Rechtsgeschäfte eingehen, die freilich keine Handelsgeschäfte zum Inhalt haben dürfen. Die Vornahme eines Handelsgeschäftes wäre zwar nicht nichtig, würde aber die Gewerkschaft und die Funktionäre der Bestrafung aussetzen.[1)]

Zu den Vermögensrechten der Gewerkschaften ist auch das Recht zu zählen, sich ein gewerkschaftliches Gütezeichen beizulegen, das an von ihren Mitgliedern hergestellten Produkten angebracht werden kann, um die Käufer darauf hinzuweisen, daß es sich um Qualitätsware handelt. Die Gewerkschaften haben dabei die Möglichkeit, sich als Gegenleistung vom Unternehmer wirtschaftliche Vorteile einzuhandeln. Die gewerkschaftliche Gütemarke ist hinterlegungsfähig und genießt dadurch unter Strafandrohung stehenden urheberrechtlichen Schutz. (Art. 19 u. 20 B. III C.trav.)

Anfängliche Befürchtungen, daß die Gewerkschaften durch die Zuerkennung dieser wirtschaftlichen Rechte ihren Berufscharakter einbüßen würden, haben sich nicht bestätigt. Andererseits hat aber auch die Zuerkennung der Fähigkeit unbeschränkten Vermögenserwerbs nicht dazu beigetragen, den Gewerkschaften zu einer gewissen wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu verhelfen. Die französischen Gewerkschaften sind nicht in der Lage, selbständig längere Streiks durchzuhalten. So war z.B. der ausgedehnte Bergarbeiterstreik Anfang 1963 größtenteils auf Hilfe aus dem Ausland angewiesen.[2)] Sie sind außerordentlich mittellos, es war somit unumgänglich, daß der Gesetzgeber das Gewerkschaftsvermögen für teilweise unpfändbar erklärte.

Dagegen stellen die deutschen Gewerkschaften eine starke wirtschaftliche Macht dar. In der "Bank für Gemeinwirtschaft" besitzen sie die viertgrößte Großbank der

---

1) Rouast-Durand, aaO. S. 220.
2) Reynaud, syndicats, S. 125.

BRD. Sie haben sich auch im Bau- und Versicherungswesen eine führende Position erworben: Die gewerkschaftliche Unternehmergruppe "Neue Heimat" ist der größte Hausbesitzer Westdeutschlands. Die Gewerkschaften nehmen etwa 60-70 Mill. DM an Miete aus ihrem Hausbesitz ein. Sie sind maßgeblich an der zweitgrößten Lebensversicherungsgesellschaft, der"Alten Volksfürsorge Lebensversicherungs-AG" beteiligt. Hinzu tritt eine Fülle von weiteren Beteiligungen an Wirtschaftsunternehmen.[1] Die deutschen Gewerkschaften sind dadurch in der Lage, auch lange Streiks durchzuhalten, der holsteinische Metallarbeiterstreik dauerte fast 4 Monate. Vor allem aber müssen schon Streikdrohungen immer ernst genommen werden.

bb.) Religiöse Betätigung

Die Betätigung auf religiösem Gebiet ist den Gewerkschaften verboten. Eindeutig außerhalb ihres Betätigungsfeldes liegen z.B. die Werbung für eine rein religiöse Zeitschrift oder die Unterstützung einer Pilgerfahrt nach Rom.[2] Auf der anderen Seite ist es mit dem Aufgabenkreis einer Gewerkschaft auch nicht zu vereinbaren, wenn sie systematisch Propaganda gegen eine Religionsgemeinschaft führt.[3] Nicht verboten ist den Gewerkschaften jedoch die Gründung einer Berufsvereinigung, die Angehörige desselben Glaubens zusammenfassen soll. Eine völlige Trennung von Beruf und Konfession ist nicht immer möglich und auch gar nicht wünschenswert. So haben sich schon frühzeitig christliche Gewerkschaften gebildet, die in der bis vor kurzem zweitmächtigsten Spitzenorganisation, der CFTC, zusammengeschlossen waren.

cc.) Politische Betätigung

Die eindeutig politische Stellungnahme, also praktisch die Bildung einer politischen Partei unter dem Deckmantel einer Gewerkschaft, ist zweifellos mit Art.1 B.III C.trav. unvereinbar. So einfach liegt das Problem jedoch nicht, es ist sehr viel

1) Stadler, Gewerkschaften, S. 61 ff.
2) Cass.Crim. v. 18.2.1893, D. 1894, 1, S. 26.
3) Cogniot, in Vorwort zu Delon, le syndicalisme chrétien.

komplexerer Natur. Berufsfragen spielen häufig auch in das politische Leben hinüber, oder die ideologische Grundlage einer Gewerkschaft fällt mit derjenigen einer politischen Partei zusammen. Soll in letzterem Fall jedes gemeinsame Vorgehen unmöglich sein, oder sich in ersterem Falle die Gewerkschaft der Verfolgung einer Berufsfrage enthalten, bloß weil damit eine politische Stellungnahme verbunden wäre? Die deutschen Gewerkschaften bekennen sich zwar einhellig zu dem Grundsatz parteipolitischer Neutralität, das hindert sie jedoch nicht, in großen politischen Fragen Stellung zu beziehen.[1] Auch für die französischen Gewerkschaften läßt sich eine generelle Lösung nicht geben. Von den Grundsätzen der Charta von Amiens aus dem Jahre 1906, die die völlige Unabhängigkeit der Gewerkschaften proklamierte, haben diese sich heute zweifellos ein gutes Stück entfernt. Eine Ausnahme bildet die FO, die immer noch auf ihrem weitgehend unpolitischen Standpunkt beharrt und dies auch immer wieder zum Ausdruck bringt.[2]

Auch die IAO hat sich mit der Frage der politischen Betätigung der Gewerkschaften beschäftigt. Auf ihrer 35. Sitzung in Genf, am 26.6.1952 nahm die Versammlung mit 112 Stimmen bei 27 Enthaltungen und keiner Gegenstimme eine Entschließung betreffend die Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbegung an.[3] Nachdem die Entscheidung in Art. 3 festgestellt hat, daß die Gewerkschaftsbewegung nach Möglichkeit durch politische Veränderungen nicht behelligt werden darf, fährt sie in Art. 4 fort, daß eine der Bedingungen der Freiheit und Unabhängigkeit das Erfordernis ist, daß die Gewerk-

1) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 69, Anm. 33

2) Die Präambel der Satzung der FO erklärt: que 'le syndicat ouvrier ne doit pas lier son destin à celui de l'Etat, ni s'associer à des groupements politiques, dont l'objectif est la conquete de cet Etat et l'affermissement de ses privilèges. L'organisation syndicale realise son programme et ses perspectives en toute indépendence. Auf dieser Linie liegt auch eine Entschließung der FO vom Nov. 1963: 'Nous accepterons jamais que notre orientation soit déterminée a l'exterieur de notre mouvement. Nos rapports avec les gouvernements ne dépendront jamais de leurs couleurs politiques, mais de leurs actes. S'ils sont conformes aux intérêts ouvriers, nous le dirons; dans le cas contraire nous reagirons comme il convient.'

3) Bull. Off. BIT, v. 15.8.1952, Bd. XXXV Nr. 2, S. 86

schaften die Mitgliedschaft gewähren, ohne dabei Rasse, Nationalität oder politische Anschauung des Bewerbers in Betracht zu ziehen. Die zentralen Artikel dieser Entschließung sind die Art. 5 u. 6. Während Art. 6 sich an den Staat wendet und diesen warnt, die Gewerkschaften nicht zu politischen Zwecken zu mißbrauchen, wenn er sie sich zu unabhängiger Mitarbeit bei den staatlichen Wirtschafts- und Sozialaufgaben erhalten will, wendet sich Art. 5 an die Gewerkschaften selbst; er lautet:"Lorsque les syndicats décident, en se conformant aux lois et usages en vigeur dans leurs pays, respectifs et à la volonté de leurs membres, d'établir des relations avec des parties politiques ou d'entreprendre une action politique conforme à la constitution pour favoriser la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux, ces relations ou cette action politique ne doivent pas être de nature à compromettre la continuité du mouvement syndical ou de ses fonctions sociales et économiques, quels que soient les changements politiques qui peuvent survenir dans le pays." Art. 5 zieht also die Zulässigkeit politischer Betätigung der Gewerkschaften nicht in Frage, sondern setzt diese bereits voraus. Er hebt aber die Gefahren, die politische Aktivität für die Gewerkschaften mit sich bringt, besonders hervor und schränkt die Zulässigkeit politischer Betätigung insofern ein, als die Gewerkschaften sich an die in dem jeweiligen Lande geltenden Gesetze zu halten haben und daß jede politische Aktivität die Verfolgung beruflicher Interessen zum Ziel haben muß.

Die französische Rechtsprechung hat verschiedentlich versucht, die Grenze zwischen beruflicher und politischer Ebene aufzuzeigen. In einem Fall hat ein Gericht die Auflösung einer Gewerkschaft ausgesprochen, weil diese Mitgliedsbeiträge einer politischen Zeitschrift überwiesen hatte und ihre Lokale für Wahlversammlungen zur Verfügung gestellt hatte.[1] In einem besonders schwerwiegenden Fall sah sich das Trib. corr. de la Seine veranlaßt, die CGT aufzulösen.[2] Diese hatte zwar auch gegen elementare Formvorschriften bei der Aufnahme neuer Unionen verstoßen, vor allem aber hatte sie einen planmäßigen politischen Kampf gegen die Regierung geführt. Zunächst hatte sie in einer Entschließung im Mai 1919 ein Programm von rein poli-

1) Trib.corr. d'Albi v. 9.4.1898, Drt.v.18.3.1898.
2) Trib.corr.de la Seine v. 13.1.1921, Gaz.Pal. 1921, 1, S. 87.

tischen Forderungen an die Regierung aufgestellt. Im September folgte eine weitere Entschließung und anschließend Aktionen mit politischer Zielrichtung, so daß das Urteil von einem lang angelegten und zentral gelenkten Plan der CGT sprechen konnte, der zum Ziel nicht Berufsinteressen hatte, wie es das Gesetz von 1884 verlangt, sondern Instrument des politischen Kampfes war. Das Urteil wurde jedoch nicht vollstreckt, da die Verfehlungen schließlich unter eine Amnestie fielen.[1] Als nicht durch berufliche Interessen gerechtfertigte politische Aspekte wurden auch angesehen, die Bestrafung eines Mitgliedes durch die Gewerkschaft wegen Fernbleibens von einer politischen Kundgebung[2], ebenso ein Streik, der unter einem Vorwand ausgerufen worden war, tatsächlich aber eine Protestaktion gegen Vorkommnisse in einer Sitzung der Nationalversammlung darstellte.[3] Ein anderer Fall, mehr auf der Grenze liegend, zwang das Trib.corr. de Troyes zu einer grundsätzlicheren Stellungnahme.[4] Eine Gewerkschaft hatte u.A. zu ihrem Ziel erklärt, 'alle Arbeiter zu einem einzigen Block zusammenzufassen, um gegen die kapitalistische Ausbeutung zu kämpfen und zu einem Regime der Freiheit der Arbeit zu gelangen durch Sozialisierung der Produktionsmittel zum ausschließlichen Nutzen der Arbeitenden und des nationalen Wohlstandes'. In diesem Programm finden sich zwar kommunistisch inspirierte Züge, es ist darin aber auch eine ganz bestimmte Konzeption des Wirtschafts- und Berufslebens enthalten. Das Gericht war der Auffassung, daß die wirtschaftlichen Interessen einer Gewerkschaft zwar indirekt den Erfolg einer bestimmten politischen Partei oder das Vordringen einer bestimmten öffentlichen Meinung erheischen könnten, daß die Gewerkschaften sich jedoch direkt weder in ihren Statuten noch in Erklärungen oder Aktionen auf eine bestimmte politische Linie begeben dürften. Letzteres habe die Gewerkschaft im vorliegenden Falle getan, indem sie sich in ihrem Programm zu politischer Aktivität bekenne.

Während somit die Rechtsprechung sich politischen Ambitionen der Gewerkschaften nicht sehr geneigt gezeigt hat, sind in der Literatur immer wieder Bedenken dage-

---

1) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 98.
2) Cass.civ.v.16.11.1914, D.P. 1917, 1, S. 61.
3) Cass.civ.v.23.3.1953, Drt.soc. 1953, S. 544.
4) Trib.corr. de Troyes v. 10.12.1935, Gaz.Pal. 1936, 1, S. 286.

gen erhoben worden, den Gewerkschaften die politische Ebene völlig zu versagen. So ist darauf hingewiesen worden, daß der Staat selbst zu dieser Entwicklung dadurch beigetragen habe, daß er den Zusammenschluß von Gewerkschaften zu Unionen und Konföderationen zuließ, die infolge der Zusammenfassung einer Vielzahl verschiedener Berufe sich nicht mehr mit speziellen beruflichen Interessen befassen konnten.[1] Es lag in der Natur der Verbände selbst begründet, daß diese sich mit allgemeinen Interessen, mit den Wünschen einer ganzen Volksschicht zu befassen hatten,[2] wodurch Übergriffe in den politischen Raum zwangsläufig vorkommen mußten. Es darf nicht vergessen werden, daß viele ihrer Mitglieder auch heute noch in der Gewerkschaft die Organisation sehen, die ihnen auch zu gesellschaftlichem Fortschritt verhilft.[3] Wollte man die Gewerkschaften völlig auf die Vertretung von Berufsinteressen zurückdrängen und ihnen jegliche politische Stellungnahme verbieten, so liefe man im Übrigen Gefahr, in ein anderes Extrem zu verfallen. Ein Rückfall der Gewerkschaften in eine Vertretung eng umgrenzter spezieller Interessen ihrer Mitglieder könnte zu einem Mißbrauch ihrer zweifellos vorhandenen Macht auf Kosten der Allgemeinheit führen, einer Entwicklung also, wie sie sich bei den alten Berufsvereinigungen ablesen läßt.[4] Keiner Gewerkschaft kann im Übrigen verwehrt werden, daß sie sich für die Zusammensetzung einer Regierung interessiert, von deren Einstellung ihr Bestand abhängen kann.[5] Ein Recht zur politischen Stellungnahme wird auf jeden Fall dann zu bejahen sein, wenn die Grundsätze der Koalitionsfreiheit auf dem Spiele stehen.[6]

Die im Schrifttum vertretenen Ansichten wiegen schwer. Hinzu tritt die Tatsache, daß die Gewerkschaften während der Besetzung im zweiten Weltkrieg und beim Wiederbeginn nach dem Krieg Seite an Seite mit Berufspolitikern aktiv am Wiederaufbau

---

1) Ripert, Forces créatrices, S. 106 ff.
2) Marchal, Mouvement syndical, S. 126.
3) Detraz, Pratique syndicale, S. 315.
4) Mossé, Economie, S. 265.
   Marchal, aaO.
   Lasserre, in Christianisme social, 1957, S. 700 ff.
5) Laroque, Reflexions, S. 134.
6) Laroque, Rapports, S. 352.

(auch politischen) mitgearbeitet haben und besonders durch ihre standhafte Haltung während der Besatzungszeit sich viele Sympathien erworben haben. Daraus resultierte eine weitgehende Toleranz der Staatsgewalt gegenüber Übergriffen der Gewerkschaften auf den politischen Sektor. Es ist kein Geheimnis, daß die CGT kommunistisch orientiert ist und auch die anderen großen Spitzenverbände sind nicht völlig frei von politischen Bindungen.[1] Eine politische Betätigung in gewissem Rahmen kann den Gewerkschaften nicht mehr verwehrt werden. Es geht heute nicht mehr um das ob, sondern um die Grenzen. Man wird sagen können, daß dort, wo das berufliche Interesse eindeutig im Vordergrund steht, eine gleichzeitig politische Stellungnahme der Gewerkschaften nicht gesetzwidrig ist, daß jedoch das direkte Eingreifen einer Gewerkschaft in das politische Leben als mit ihren Zielen unvereinbar verboten ist.[2]

d.) Das Problem gewerkschaftlicher Tätigkeit innerhalb der Betriebe

Die Problematik der Frage, ob und wie weit die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten in die Betriebsstätten selbst hineinverlegen dürfen, ist sehr umfangreich, sie kann daher hier nur in ihren Grundzügen behandelt werden, aber auch nicht völlig übergangen werden, da sie eine wesentliche Seite der gewerkschaftlichen Tätigkeit darstellt. Das Problem hat sich erst in neuerer Zeit gestellt. Das Gesetz von 1884 hatte sich noch nicht dazu geäußert. Es entsprach völlig dem Zeitgeist, wenn der Kassationshof in einem Urteil aus dem Jahre 1897[3] die Kündigung eines Arbeitnehmers bestätigte, der innerhalb eines Betriebes Propaganda für eine neu zu gründende Gewerkschaft betrieben hatte. Das Untergericht hatte zwar die Kündigung für rechtswidrig erklärt, zumal es sich um einen sehr guten Arbeiter gehandelt habe, und der Fortgang der Arbeit durch seine Werbeaktion nicht gestört worden sei. Der Kassationshof stellte demgegenüber unmißverständlich fest, daß ein Arbeiter innerhalb des Betriebes der Disziplinargewalt des Arbeitgebers unterworfen sei, und daß die von

---

1) Ripert, aaO. S. 285 ff.
2) So schon Pic, Traité, S. 257.
Rouast-Durand, aaO. S. 203.
3) Cass.civ. v. 19.6.1897, D.P. 1898, 1, S. 54.

dem Arbeitgeber hier getroffene Maßnahme weder durch Gesetz noch durch Gewohnheitsrecht oder eine Vereinbarung verboten sei. Vielmehr habe der Arbeitnehmer die Hausgewalt des Arbeitgebers in dessen Betrieb zu achten, so wie umgekehrt der Arbeitgebers die Freiheit der gewerkschaftlichen Betätigung außerhalb des Betriebes nicht beeinträchtigen dürfe. Es wird hier also eine klare Trennungslinie zwischen Betrieb und außerbetrieblicher Sphäre gezogen, und ersterer den Gewerkschaften als Betätigungsfeld völlig vorenthalten. Diese eindeutige Trennung ist heute nicht mehr möglich. Die Entwicklung der Technik und die Bildung von großen Industriezentren bringt für die Arbeiter häufig sehr weite Anfahrtswege mit sich. Die Gewerkschaften haben angesichts der weit auseinanderwohnenden Arbeiter große Schwierigkeiten, sie zu Versammlungen und gemeinsamer Arbeit zusammenzufassen. Hier bietet sich der Betrieb als zwangsläufige Vereinigungsstätte während der Arbeitszeit als Ansatzpunkt an. Es war daher schon bald eine der Hauptbestrebungen der Gewerkschaften, die Betriebsstätte für die gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen.[1] Bedeutsame Anfänge sind bereits auf dem Gebiete des Betriebsverfassungsrechts gemacht worden und haben eine gesetzliche Regelung gefunden. So sind juristisch Belegschaftsdelegierte (Délégués du Personnel) und Mitglieder der Unternehmensausschüsse (Membres des Comités d' Entreprise) zwar Vertreter der Belegschaft und nicht der Gewerkschaften. Tatsächlich jedoch werden diese Personen aus Listen gewählt, die von den repräsentativen Gewerkschaften aufgestellt werden. Die Verteilung der Sitze unter den verschiedenen Belegschaftskategorien ist Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben das Recht, ihre Vertreter während deren Amtsperiode wieder zurückzuziehen. Die Belegschaftsdelegierten können sich von einem Gewerkschaftsvertreter begleiten lassen. Die Rechte der französischen Gewerkschaften auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene gehen somit über die der deutschen Gewerkschaften hinaus. Letztere verfügen im Wesentlichen nur über Antragsrechte, nicht aber über echte Mitwirkungsrechte, insbesondere sind sie nicht befugt, Wahlvorschläge einzureichen.[2]

---

1) Saramito in Drt.ouvr.1960, S. 351 ff.
2) Dietz, Betr.VerfG, § 13 Anm. 27.

Mit dem Erreichten haben sich die französischen Gewerkschaften jedoch nicht zufrieden gegeben. Um ihre Arbeit besser der Masse der Arbeiter zur Kenntnis bringen zu können, forderten sie das Recht, schwarze Bretter für gewerkschaftliche Mitteilungen anbringen, sowie Versammlungen an der Betriebsstätte abhalten zu dürfen;[1] weiterhin die Möglichkeit, die Mitgliedsbeiträge am Arbeitsplatz einzuziehen und dort gewerkschaftliche Mitteilungen zu verteilen. Sie verlangten weiter Erlaubniserteilungen an Gewerkschaftsmitglieder, damit sie während der normalen Arbeitszeit an Gewerkschaftsversammlungen teilnehmen können, ebenso wie das Recht dieser Personen, sich überall im Betrieb frei bewegen zu dürfen.[2]

Viele dieser Forderungen sind für eine gesetzliche Regelung noch nicht reif. Indem der Gesetzgeber erstmalig im Gesetz vom 24.6.1936 die Tarifpartner verpflichtete, in ihre Tarifverträge eine Formel betreffend die 'liberté syndicale' aufzunehmen, deutete er die allgemeine Richtung zwar an, überließ die Ausgestaltung im Einzelnen aber den Tarifpartnern. Nachdem die Formulierung des Gesetzes von 1936 durch das Gesetz vom 23.12.1946 noch einmal aufgenommen worden war, ging das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 einen bedeutenden Schritt weiter, indem es bestimmte, daß die Tarifverträge, deren Geltungsbereich sich innerhalb ihrer Branche auf ganz Frankreich erstreckt, nunmehr zwingend eine Regelung hinsichtlich der freien Ausübung des Gewerkschaftsrechts (le libre exercice du droit syndical = Art. 31 g B.I C.trav.) enthalten müssen. Damit wurde nicht nur die kollektive Seite des Problems erheblich stärker hervorgehoben[3], sondern auch den Gewerkschaften die Möglichkeit gegeben, durch das Mittel des Tarifvertrages in den Betrieb einzudringen und sich dort zu entfalten.

Die nach dem Kriege abgeschlossenen Tarifverträge enthalten alle einen mehr oder weniger ausgedehnten Katalog gewerkschaftlicher Rechte im Betrieb. So ist das Recht, Anschlagbretter für gewerkschaftliche Mitteilungen im Betrieb anzubringen, heute praktisch in allen Tarifverträgen vereinbart.[4] Ebenso steht es mit Erlaubniserteilun-

---

1) Petit, in Drt.soc. 1952, S. 454 ff.
2) Saramito, aaO. S. 353 ff.
3) Saramito, aaO.
4) Vergl. die auf S. 34 Anm.2 genannten Beispiele.

gen für Gewerkschaftsvertreter, die Arbeit zur Teilnahme an einer Gewerkschaftsversammlung zu verlassen.[1] Allerdings muß in diesem Fall dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher Mitteilung gemacht werden. Gelegentlich ist auch vereinbart worden, daß die Gewerkschaften berechtigt sein sollen, die Gewerkschaftsbeiträge am Arbeitsplatz einzusammeln.[2] Am weitestgehenden sind die den Gewerkschaften in den staatlichen Betrieben zugebilligten Entfaltungsmöglichkeiten. Als Beispiel mag das 'statut du mineur'[3] dienen, das in seinem Art. 28 bestimmt: 'Le libre exercice du droit syndical doit comprendre tous les actes, qui découlent de l'activité syndicale. Un panneau d'affichage sera réservé dans chaque puits de mine, atelier, chantier ou service, aux communications syndicales, ainsi qu'un lieu abrité situé au passage du personnel pour les quêtes, collectes, souscriptions syndicales, et la vente ou distribution de la littérature corporative. D'autre part les salles de fêtes ou de réunions aménagées par les exploitants seront mises à la disposition des syndicats qui pourront les utiliser en vue de réunions ou de fêtes corporatives.'

Die Tarifverträge stellen sich somit als bedeutsame Rechtsquelle gewerkschaftlicher Rechte im Betrieb dar. Wo sie fehlen, sind die Entfaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Betrieb noch immer sehr eingeschränkt. Die Gerichte haben es im Allgemeinen abgelehnt, die Rechte der Gewerkschaften von sich aus weiter auszudehnen. Das gilt besonders für den Fall, daß Arbeitnehmer für eine neu zu gründende oder bereits bestehende Gewerkschaft am Arbeitsplatz werben. Das Triv.civ.de Toulouse[4] entschied zwar in einem Fall, in dem ein Arbeiter in einer Pause in der Kantine eine Ansprache an seine Arbeitskollegen gehalten hatte, um für eine Gewerkschaft zu werben, und der Arbeitgeber ihn daraufhin mit einer Disziplinarstrafe belegt hatte, daß der Arbeitnehmer Schadenersatz verlangen könne, da die Disziplinargewalt, die der Arbeitgeber direkt am Arbeitsplatz besitze, sich nicht auf die Kantine erstrecke. Diese Entscheidung ist aber vereinzelt geblieben. Das Trib.civ.de la Seine betonte dem-

1) desgleichen.
2) z.B. Art.203 der convention nationale pour le personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques v. 25.7.1956, J.O. 15.12.1956, S. 12058.
3) Dekret v. 14.6.1946, Nr. 1433.
4) Trib.civ. de Toulouse v. 14.10.1953, Gaz.Pal. 1954, S. 1.

gegenüber, daß der Arbeitgeber auch in der Kantine seine Disziplinargewalt nicht verliere, daß daher dort abgehaltene Propagandatätigkeit ein Arbeitsvergehen darstellen könne, das eine Kündigung rechtfertigen könne.[1] Dieser Tenor stimmt mit der Rechtsprechung des Kassationshofes überein, der zuletzt in einem Urteil aus dem Jahre 1962[2] festgestellt hat, daß, sofern ein Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimme, jedenfalls kein Gesetz die Abhaltung von Versammlungen zu jeder Zeit am Arbeitsplatz gestattet, selbst bei Fehlen eines besonderen Versammlungsraumes.

Die Entwicklung auf dem breiten Gebiet gewerkschaftlicher Tätigkeit im Betrieb ist noch sehr im Fluß. Die Gewerkschaften haben heute aber zweifellos die Betriebsstätte als Betätigungsfeld erobert. Sie haben damit einen sehr wichtigen Schritt in der Erweiterung ihrer eigenen Möglichkeiten insbesondere der Schaffung neuer engerer Kontakte zu ihren Mitgliedern getan.

4.) Die Auflösung der Gewerkschaften

Es ist selbstverständlich, daß eine Gewerkschaft sich wie jede andere Vereinigung durch Mehrheitsbeschluß oder andere in der Satzung vorgesehene Verfahren wieder auflösen kann. Die Schwierigkeit liegt auf einem anderen Gebiet, dem der Zwangsauflösung. Freiheit, sich aufzulösen, bedeutet auch, daß eine Vereinigung selbständig den Zeitpunkt der Auflösung bestimmen kann. Jede Form einer erzwungenen Auflösung von Gewerkschaften verstößt zunächst für sich genommen gegen die positive Koalitionsfreiheit. Diese Garantie hat zum Inhalt, daß die Gewerkschaften nicht auf dem Verwaltungswege aufgelöst werden können. Das ist nicht nur grundlegendes Prinzip des französischen Gewerkschaftsgesetzes, sondern auch auf internationaler Ebene durch das Übereinkommen Nr. 87 festgelegt. Art. 4 bestimmt: 'Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.' Damit ist aber nur die Auflösung auf dem Verwaltungswege ausgeschlossen, wohl haben die Gerichte ein Auflösungsrecht.

---

1) Trib.civ. de la Seine v. 17.12.1952, Gaz.Pal. 1953, 1, 246
2) Cass.civ. v. 14.11.1962, Bull.civ.1962, IV, 670. Vergl. auch Cass.civ. v. 5.6.1953, Drt.soc. 1953, S. 545.)

Die Fälle der Auflösung sind vollzählig und abschließend in Art. 54 B. III C.trav. enthalten. Sie betreffen Verletzungen der Art. 1-7 sowie 24 und 25, d.h. Bestimmungen, die sich auf den Gegenstand der gewerkschaftlichen Betätigung, sowie auf Form und Verfassung beziehen. Diese genau festgelegten Grenzen möglicher gerichtlicher Auflösungsgründe entheben die Gewerkschaften Zufälligkeiten und Willkür, solange sie die wenigen festen Regeln einhalten. Hinzu treten noch weitere Erleichterungen. Die Gerichte können nur auf Ersuchen der Staatsanwaltschaft tätig werden, die häufig davon Abstand nimmt, die Auflösung einer Gewerkschaft zu beantragen. Zum anderen sind die Gerichte nicht verpflichtet, die Auflösung auszusprechen, selbst wenn einer der in Art. 54 aufgezählten Verstöße vorliegt. Vielmehr haben sie einen Ermessensspielraum, von dem sie auch immer Gebrauch gemacht haben. Nur in ganz schweren Fällen sind Gewerkschaften oder Gewerkschaftsverbände aufgelöst worden. So hat der Kassationshof eine Gewerkschaft aufgelöst, weil vier berufsfremde Arbeitnehmer maßgeblich in ihr mitgearbeitet hatten und weil außerdem religiöse Anliegen verfolgt worden waren.[1] In einem anderen Fall wurde die CGT aufgelöst, weil sie einen planmäßigen politischen Kampf gegen die Regierung geführt hatte.[2] Dagegen haben die Gerichte bei geringen Verstößen nicht zu der schweren Sanktion der Auflösung gegriffen, so z.B. in einem Fall, in dem der Wechsel des Generalsekretärs erst viel zu spät angezeigt worden war.[3] Im Übrigen hindert die Auflösung eine Gewerkschaft nicht, sich unter Behebung der Mängel sofort wieder neu zu formieren. Das Gesetz bietet sogar die Möglichkeit, das Gewerkschaftsvermögen durch Beschluß der Mitglieder des alten Syndikats auf die neue Organisation zu übertragen.[4] Denn obwohl die Auflösung den Charakter einer Strafe trägt, ist sie nicht mit der Einziehung des Vereinsvermögens verbunden. (Art. 9 B. III C. trav.)

Die Gewerkschaften genießen somit ein System großer Freiheit, nur wenige gesetzlich verankerte Grundregeln sind zu beachten. Es besteht daher kein Zweifel, daß die gerichtliche Zwangsauflösung keinen Eingriff in die den Gewerkschaften garantierte po-

---

1) Cass.crim. v. 18.2.1893, D. 1894, 1, S. 26.
2) Trib.corr.de la Seine, v. 13.1.1921, Gaz.Pal. 1921, 1, S. 87.
3) Cour de Bordeaux v. 25.11.1886, D. 1887, 5, S. 430.
4) Juvigny in J.C. du trav. S. 17.

sitive Koalitionsfreiheit darstellt, sondern lediglich den Zweck hat, einigen grundlegenden Regeln Nachdruck zu verleihen. Es liegt allein und ausschließlich in der Hand der Gewerkschaften, ob sie sich der Gefahr einer zwangsweisen Auflösung aussetzen wollen.

5.) Versuch einer Bestimmung des Gewerkschaftsbegriffes

Nachdem die wichtigsten Züge des Gewerkschaftsbegriffes, wie er sich in Frankreich in Gesetz, Rechtsprechung und Literatur darstellt, untersucht worden sind, soll nunmehr ein erster Versuch einer Definition des französischen Gewerkschaftsbegriffes unternommen werden. Wie wir gesehen haben, kann die Definition des Gesetzes von 1884 nur noch den Ausgangspunkt darstellen. Sie selbst ist heute in vielerlei Hinsicht zu eng geworden. Nach den bisherigen Ergebnissen kann man den Gewerkschaftsbegriff folgendermaßen umreißen:

Die Gewerkschaft ist eine freie, korporative Vereinigung von Personen, die den gleichen oder verwandte Berufe ausüben und die sich auf dauerhafter Basis zusammengeschlossen haben, mit dem Ziel, die Verteidigung und Repräsentation ihres Berufes zu sichern und ihre eigenen Lebensbedingungen zu verbessern.[1] In dieser Definition spiegeln sich die charakteristischen Züge des französischen Gewerkschaftsbegriffes, wie er bisher untersucht worden ist, wider: Der Vertragscharakter der Gründung, die besondere Zweckbestimmung der Vereinigung und die auf Dauer angelegte Aktivität, die sich nicht mit der Erreichung eines Zwecks begnügt und dann zur Auflösung der Vereinigung führt, sondern unter den Mitgliedern ein dauerhaftes Band schafft. Die Definition enthält keinerlei Beschränkungen hinsichtlich des begünstigten Personenkreises. Alle Berufe können sich in Gewerkschaften vereinigen, dabei braucht ein Syndikat nicht notwendig allen Angehörigen eines Berufes offenzustehen, es kann auch einzelne Personengruppen herausgreifen und die Organisation auf diese beschränken. Negativ besagt die Definition aber auch, daß der französische Gewerkschaftsbegriff das Reinheitsprinzip im Grundsatz nicht kennt, daß vielmehr gemischte Verbände grundsätzlich zulässig sind. Ebenso fordert die Definition nicht, daß die Gewerkschaften tatsächlich und juristisch unabhängig von der Arbeitgeberseite sein müs-

1) Durand-Vitu, aaO. S. 40.

sen. Auch ein Berufsverband, der unter dem Einfluß eines Arbeitgebers oder eines Arbeitgeberverbandes gegründet worden ist, kann eine Gewerkschaft sein.[1] Dieser Grundsatz verliert jedoch nach und nach immer mehr an Boden. Die Erfahrung hat gezeigt, daß das Sozialgefüge gestört wird, wenn eine Gewerkschaft in Abhängigkeit zur Gegenseite gerät und Gefahr läuft, an wirklicher Vertretung der Eigeninteressen der Arbeitnehmer gehindert zu werden. Art. 1a B. III C.trav., der durch das Gesetz vom 27.4.1956 neu in das Arbeitsgesetzbuch eingefügt worden ist, bestimmt nunmehr u.A.: Il es interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.- Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.' In Frankreich ist es also den Arbeitgebern gesetzlich untersagt, die Gewerkschaftsbeiträge für die Gewerkschaften einzubehalten, vor allem um zu verhindern, daß ein Arbeitgeber auf diesem Wege Einfluß auf eine Gewerkschaft nehmen kann.

In der deutschen Rechtslehre ist die Frage umstritten, inwieweit Arbeitgeber berechtigt sind, Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn der Arbeitnehmer einzubehalten und direkt an die Gewerkschaften abzuführen. Im Mittelpunkt der Diskussion steht dabei die Frage, wieweit die Teilabtretung zugunsten der Gewerkschaft tarifvertraglich geregelt werden kann. Die überwiegende Meinung verneint die Zulässigkeit einer Festlegung von Lohnabzügen zugunsten der Gewerkschaften in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.[2] Eine solche Regelung würde einen unzulässigen Eingriff in die Individualsphäre der betroffenen Arbeitnehmer darstellen. Meines Erachtens würde eine entsprechende Regelung auch Gefahren für die Unabhängigkeit der Gewerkschaften mit sich bringen. Die Arbeitgeber würden den Gewerkschaften einen großen Dienst erweisen, wenn sie die Beiträge einziehen oder einbehalten und direkt an sie überweisen würden. Es ist nicht ausgeschlossen, daß sich eine Gewerkschaft dadurch veranlaßt fühlt, im Gegensatz zu den Interessen ihrer Mitglieder ihre Forde-

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 42.
2) Galperin-Siebert, BetrVerfG, Anm. 47 zu § 52,
Neumann-Duesberg, BetrVerfG, S. 371, Anm. 101.
Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Anm. 168 zu § 1.

rungen an die Arbeitgeber zu mäßigen. Gerade die Einsicht in diese Gefahr führte in Frankreich zum Verbot entsprechender Abmachungen.

Zweifelhaft ist in Deutschland die Rechtslage, wenn die tarifliche Regelung die Beitragsabführung von der Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers abhängig macht. Allerdings genügt hierzu die akklamatorische Zustimmung einer Mehrheit in einer Belegschaftsversammlung nicht.[1] Es muß vielmehr völlig klar sein, daß der Wille jedes einzelnen Arbeitnehmers individuell erklärt wird. Dann handelt es sich jedoch insoweit um ein individualrechtliches Problem; d.h. die Wirksamkeit des Überweisungsauftrages oder eines ähnlichen Aktes beruht vor allem auf der Willenserklärung des einzelnen Arbeitnehmers. Wenn daneben der Festlegung der Beitragsabführung durch den Arbeitgeber im Tarifvertrag nur noch bestätigende Wirkung beigemessen wird,[2] so kann ich dem allerdings nicht voll beipflichten. Gewiß ist der eigentliche Grund für die Beitragsabführung der erklärte Wille des einzelnen Arbeitnehmers. Aber die Tatsache, daß ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung generell ein solches Verfahren überhaupt vorsehen, ermöglicht es erst dem einzelnen Arbeitnehmer, seinen Willen in dieser Richtung zu erklären. Die Festlegung im Tarifvertrag macht aus dem Einzelakt ein Institut, sie bringt erst das generelle Entgegenkommen des Arbeitgebers gegenüber einer Gewerkschaft deutlich zum Ausdruck. Ich halte daher auch im Falle einer erklärten Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers die Beitragsabführung durch den Arbeitgeber direkt an die Gewerkschaften für bedenklich. Das französische Recht macht, wie wir gesehen haben, hier keinen Unterschied. Es verbietet allgemein die Einbehaltung der Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn und Abführung an die Gewerkschaften durch die Arbeitgeber.

Die Praxis kennt in Deutschland schon verschiedentlich Beispiele einer kollektiven Regelung der Beitragsabführung durch die Arbeitgeber. Zu nennen sind besonders die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Schuh- und die Hohlglasindustrie. Ein Beispiel bildet die Vereinbarung zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände

---

1) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO.
2) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO.

der Textilindustrie im Bereich Nordrhein und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Nordrhein:

I. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, daß die Mitgliedsfirmen der Arbeitgeberverbände, die der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der Textilindustrie im Bereich Nordrhein angeschlossen sind, frei zu entscheiden haben, ob sie bei der Einziehung der Gewerkschaftsbeiträge der Mitglieder der Gewerkschaft Textil-Bekleidung mitwirken wollen. Soweit Firmen bereit sind, Gewerkschaftsbeiträge einzuziehen und an die Gewerkschaft Textil-Bekleidung abzuführen, gelten nachstehende Richtlinien:

1. Voraussetzung für den Beitragseinzug durch die Firma ist eine schriftliche Ermächtigung der Geschäftsleitung durch den einzelnen Arbeitnehmer, die sich auch auf die Höhe des einzubehaltenen Betrages erstrecken muß. Die Ermächtigung kann von dem Arbeitnehmer jederzeit widerrufen werden.
2. Beanstandungen, die durch den Einzug der Gewerkschaftsbeiträge entstehen, können von den Arbeitnehmern nur gegenüber der Gewerkschaft Textil-Bekleidung geltend gemacht werden.
3. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung trägt die Kosten für die Einbehaltung und Abführung der Gewerkschaftsbeiträge.
4. Jegliche Haftung der Firma und ihrer Mitarbeiter aus der Einbehaltung und Abführung der Gewerkschaftsbeiträge ist ausgeschlossen.
5. Der Beitragseinzug ruht, wenn die Gewerkschaft Textil-Bekleidung im Bereich der Nordrheinischen Textilindustrie Arbeitskampfmaßnahmen beschließt, durchführt oder unterstützt.

Er endet, wenn die Firma ihre Zusage durch gleichlautende Erklärungen gegenüber der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und dem zuständigen Arbeitgeberverband unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende widerruft.

II. Diese Vereinbarung tritt am 1. Juli 1965 in Kraft.

Bei dieser Vereinbarung handelt es sich allerdings um eine sehr schwache Form der tariflichen Regelung, weil der Arbeitgeberverband keine Verpflichtung eingegangen ist, auf seine Mitglieder entsprechend einzuwirken. Er stellt es vielmehr ihrem Ermessen frei, ob sie von der

gegebenen Möglichkeit Gebrauch machen wollen. Aber auch hierdurch kann die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, daß diejenigen Firmen, die sich bereiterklären, Gewerkschaftsbeiträge einzuziehen, versuchen werden, die Gewerkschaften dadurch zu beeinflussen. Ziffer 5 der Vereinbarung weist ziemlich deutlich in diese Richtung.

Von weittragender Bedeutung ist die zweite Bestimmung des Art. 1a B. III C.trav., die es dem Unternehmer allgemein untersagt, Druck zugunsten oder zuungunsten einer Gewerkschaft auszuüben. Es fragt sich hier, wo die Grenzen des Begriffes Druck (pression) liegen, ob z.B. schon jede leichte Begünstigung einer bestimmten Gewerkschaft durch einen Arbeitgeber strafbar ist. Ein Beispiel gibt ein Fall, der der Cour de Lyon im Jahre 1963 zur Entscheidung vorlag.[1] In einem Unternehmen mit einer Belegschaft von fast 400 Personen hatte anscheinend noch keine Gewerkschaft Fuß gefaßt. Der Unternehmer betrieb eine Politik der Beteiligung der Arbeiter am Arbeitsergebnis und wollte für seinen Betrieb auch die Vorzüge einer Verordnung vom 7.1.1959 gewinnen. Diese verlangt jedoch, daß die Rechte der Belegschaft hinsichtlich der Beteiligung am Arbeitsergebnis durch einen Tarifvertrag geregelt werden. Das setzt das Bestehen mindestens einer Gewerkschaft in diesem Betrieb voraus. Der Arbeitgeber wies daraufhin seine Belegschaft auf die besonderen Vorzüge der Bildung einer Gewerkschaft in seinem Betrieb hin. Er ließ Versammlungen abhalten, um den Gedanken einer Gewerkschaftsgründung unter den Arbeitern populär zu machen, er ließ jedem Arbeiter ein Aufnahmeformular zusenden, er versprach eine besondere Prämie denen, die seinen Ermunterungen folgen würden und ließ Personen wählen, die die Gründung der Gewerkschaft betreiben sollten. Die schließlich entstandene Gewerkschaft vereinigte 230 Angehörige des Betriebes. Auf eine Klage der CFTC wurden die Gerichte eingeschaltet. Die Cour de Lyon stellt sich auf den Standpunkt, daß die angewandten Mittel einen Druck des Arbeitgebers zugunsten einer bestimmten Gewerkschaft darstellen, was durch Art. 1a verboten sei. Savatier meint in einer Anmerkung zu dem erwähnten Urteil,[2] daß eine Überdehnung des im Urteil

1) Cour de Lyon v. 6.3.1963, Drt.soc. 1963, S. 488.
2) aaO.

zum Ausdruck kommenden Gedankens die Gefahr heraufbeschwören könnte, daß man unter dem Vorwand, den Schutz der Gewerkschaftsfreiheit zu gewährleisten, dem Arbeitgeber verbieten könnte, den Gewerkschaften Entfaltungsmöglichkeiten in seinem Betrieb zu geben. In der Tat ist eine Unterscheidung zwischen zwei Verhaltensweisen des Arbeitgebers sehr wichtig. Der Arbeitgeber kann einerseits die Tätigkeit aller Gewerkschaften im Betrieb begünstigen - in manchen Fällen kann es sich dabei auch um eine einzige Gewerkschaft handeln - und damit überhaupt erst die freie Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit im Betrieb ermöglichen, andererseits kann er aber auch durch gezielte Maßnahmen das Nebeneinander der Gewerkschaften stören und damit gegen den Grundsatz der positiven Koalitionsfreiheit verstoßen.

In diesem Zusammenhang interessiert besonders, daß in dem geschilderten Fall der Gründungsakt der Gewerkschaft nicht auf einer Initiative der beteiligten Arbeitnehmer beruhte, sondern von oben vom eigentlichen sozialen Gegenspieler ausgelöst wurde. Dadurch wurde die Gewerkschaft zu einem Instrument des Arbeitgebers, um von ihm verfolgte betriebspolitische Absichten, die für die Arbeitnehmer durchaus günstig waren, zu verwirklichen. Wenn das Gesetz nicht darauf abstellt, ob die Einflußnahme eines Arbeitgebers auf eine Gewerkschaft zugunsten oder zum Nachteil der beteiligten Arbeitnehmer geschieht, sondern sie in jedem Falle, für rechtswidrig erklärt, so bringt es damit zum Ausdruck, daß heute eine weitgehende Unabhängigkeit der Gewerkschaften erforderlich ist. Wenn auch der Grundsatz weiterhin aufrecht erhalten werden muß, daß nach französischem Recht auch ein Berufsverband, der unter dem Einfluß eines Arbeitgebers gegründet worden ist, begrifflich eine Gewerkschaft sein kann, so zeigt doch das vorliegende Urteil der Cour de Lyon, daß diese Einflußnahme nicht soweit gehen darf, daß das Nebeneinander verschiedener Gewerkschaften, also das Prinzip des Gewerkschaftspluralismus, gestört wird, und daß eine Gewerkschaft wirklich in Abhängigkeit von der Arbeitgeberseite gerät.

Während im deutschen Recht eine lebhafte Diskussion darüber entbrannt ist, ob sich eine Gewerkschaft begriffsmäßig zu den Mitteln des kollektiven Arbeitsrechts, also insbesondere auch zur Durchsetzung der geforderten Arbeitsbedingungen durch

Arbeitskampf, bekennen muß,[1] spielt dieses Problem in Frankreich überhaupt keine Rolle. Es wird nur in der Diskussion darüber, ob schon vor 1946 wirkliche Beamtengewerkschaften bestanden, verschiedentlich das Argument angeführt, daß es sich schon darum nicht um Gewerkschaften gehandelt haben könne, weil die Berufsverbände der Beamten kein Streikrecht besessen hätten. Dagegen steht die ganz herrschende Meinung[2] in dieser Frage auf dem Standpunkt, daß das Streikrecht vom Koalitionsbegriff völlig zu trennen sei, daß also auch ein Berufsverband ohne Streikrecht eine Gewerkschaft sein könne. Dabei wird jedoch kein Unterschied dahin gemacht, ob einem Berufsverband das Streikrecht durch Gesetz vorenthalten ist, oder ob er sich selbst - etwa durch Ausschluß in der Satzung davon distanziert hat. Gerade die letztgenannte Möglichkeit hat in Deutschland Anlaß zu der Frage gegeben, ob eine solche Gewerkschaft, die nicht zum Äußersten entschlossen ist, als echte Arbeitnehmervertretung angesehen werden kann.

In Frankreich ist die CFTC im Jahre 1919 aus einer Idee heraus geboren, die zum Arbeitskampf in Gegensatz stand: Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer durch Zusammenarbeit der Klassen. Diese Grundidee hat lange Zeit die Programme der CFTC beherrscht[3]. Trotzdem ist nie bezweifelt worden, daß es sich bei der CFTC um eine Konföderation echter Gewerkschaften handelte. Heute hat sich die CFTC allerdings längst auch zum Arbeitskampf als Mittel zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen bekannt.

In der Folge der bisherigen Untersuchungen sind keine Zweifel daran aufgetaucht, daß es sich bei den Gewerkschaften um privatrechtliche Vereinigungen handelt. Der Gründungsakt hat privatrechtlichen Charakter und beruht auf freiem Willensentschluß der Mitglieder. Der Staat kann von sich aus eine Gewerkschaft nicht schaffen. Auch

---

1) Vergl. statt vieler.
Bejahend: Hueck-Nipperdey, aaO. S. 77 f.
Ablehnend: Nikisch, aaO. S. 14 ff.
2) C.E. v. 14.2.1951, Rec. Lebon 1951, S. 91.
Durand-Vitu, aaO. S. 195.
Spyropoulos, aaO. S. 53.
Scelle, Précis, S. 304.
3) Brèthe de la Gressaye, J.C. du trav. S. 2.

die leitenden Persönlichkeiten werden nicht vom Staat eingesetzt, sondern gehen aus freier Wahl der Mitglieder hervor. Um aber von einer echten privatrechtlichen Vereinigung sprechen zu können, müssen die Gewerkschaften eine weitere sehr wichtige Voraussetzung erfüllen: Die einmal gegründete Gewerkschaft muß unabhängig vom Staat sein, sie darf in der Ausübung ihrer Rechte keiner Staatsaufsicht unterstellt sein. Nur wenn diese Voraussetzung auch erfüllt ist, läßt sich die hier entwickelte Definition in vollem Umfange aufrecht erhalten.

IV. Das Prinzip der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat

1.) Sind die Gewerkschaften noch rein privatrechtliche Verbände?

a) Die Vorstellung des Gesetzes von 1884

Es ist behauptet worden, das Gewerkschaftsgesetz von 1884 stelle nur eine Zwischenlösung dar,[1] die den Übergang schaffen solle zwischen der Zeit des Verbots jeglicher Berufsorganisation und einer völlig neuen Art von Berufsorganisation, wie sie durch die Situation der modernen Industriegesellschaft gefordert werde. Zwei Möglichkeiten, die Gewerkschaften aus der Masse der übrigen Vereinigungen hervorzuheben, boten sich an. Der Gesetzgeber konnte den Gewerkschaften derartige Freiheiten gewähren, daß diese in der Lage gewesen wären, sich zu einem Staat im Staate zu entfalten. Die hierin liegende Gefahr hat der Gesetzgeber von 1884 deutlich gesehen. Das zeigen die erregten Debatten um die Abschaffung des Art. 416 C.pén., nach dem gewisse gewerkschaftliche Druckmittel zur Erzwingung beruflicher Ziele, insbesondern auch das Mittel des Streiks, bei Strafe verboten waren. Erst nach heißem Kampf[2] wurde mit nur 151 gegen 121 Stimmen die Abschaffung des Art. 416 C.pén. beschlossen.[3] Zum anderen konnte der Gesetzgeber den Gewerkschaften angesichts

---

1) Capitant-Cuche, Précis, S. 120

2) Vergl. Déb.parl.Sénat, Sitzung vom 17.1.1884, J.O. v. 18.1.1884, S. 29. Déb.parl.Sénat, Sitzung v. 28.1.1884, J.O. v. 29.1.1884, S. 183 ff. Schließlich die entscheidenden Ausführungen des Innenministers Waldeck-Rousseau im Senat, Sitzung v. 28.1.1884, J.O. v. 29.1.1884, S. 188 f.

3) J.O. v. 29.1.1884, aaO. S. 196.

ihrer besonderen sozialen Aufgaben öffentlichrechtliche Züge verleihen. Damit wären aber die Gewerkschaften staatlicher Aufsicht ausgesetzt gewesen und damit in Abhängigkeit vom Staate geraten.

Diese zweite Möglichkeit ist in den Debatten nicht zum Ausdruck gebracht worden. Sie konnte es auch nicht, da der Gesetzgeber damals von einer ganz anderen Grundhaltung ausging. Nach den Vorstellungen und Absichten des Gesetzgebers von 1884 sollte die Gewerkschaft eine rein privatrechtliche Organisation sein.[1] Das Gesetz betonte zwar nirgends ausdrücklich, daß es in den Gewerkschaften privatrechtliche Vereinigungen sah, doch kommt in verschiedenen Artikeln, die jegliche staatliche Kontrolle verbieten und besonders auch in Art. 8, der den jederzeitigen völlig freien Wiederaustritt eines Mitglieds garantiert, deutlich zum Ausdruck, daß die Gewerkschaften auf dem Boden des Privatrechts stehen sollten. Es fehlte der Zweifel an dieser Auffassung, um den Gesetzgeber zu veranlassen, in das Gesetz eine ausdrückliche Garantie der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat einzufügen.

Schon bald zeigten sich jedoch praktische Unzulänglichkeiten dieser Konzeption. Mit zunehmender Mitgliederzahl und damit verbundener sozialer Machtentfaltung wurden die Gewerkschaften aus der Natur der Dinge selbst gezwungen, sich über die Mitgliederinteressen hinaus mit größeren wirtschaftlichen und sozialen Fragen zu befassen.[2] Es traten Fälle von unlauterem Wettbewerb oder Betrugsaffären auf, die den guten Ruf eines ganzen Berufes gefährdeten, ohne direkt Rechte der Gewerkschaften selbst zu beeinträchtigen. Von Anfang an zeigten sich bei den Gewerkschaften Bestrebungen, in diesen Fällen die Schädiger von sich aus zu verfolgen und somit als Fürsprecher des gesamten Berufes, über den eigenen Mitgliederkreis hinaus, aufzutreten. Eine ähnliche Evolution hat sich auch auf anderen Gebieten vollzogen. Die Gewerkschaften erhielten nach und nach neue Rechte vom Staat zugesprochen. Die notwendige Kehrseite dieser Entwicklung war die Zunahme des Interesses des Staates für die gewerkschaftliche Tätigkeit und Ansätze einer gewissen Einflußnahme.[3] Die Gewerkschaften haben sich damit über das Niveau eines einfachen privatrechtlichen Vereins erhoben. Haben sie damit jedoch echte öffentlichrechtliche Züge angenommen, ja muß man sie heute sogar als öffentlichrechtliche Institutionen

1) Durand-Vitu, aaO. S. 43.
Brun-Galland, Droit du travail, S. 667.
2) Marchal, mouvement syndical, S. 126.
3) Durand, D. 1947, Chron.S.43.

ansehen? Eine Beantwortung dieser Frage, deren Ergebnis für den einzelnen organisierten wie nichtorganisierten Arbeitnehmer von großer Bedeutung ist, erfordert ein Eingehen auf die von den Gewerkschaften in den letzten 50 Jahren errungenen Rechte, wobei nur die wichtigsten Erwähnung finden können, die den Aufgabenkreis der Gewerkschaften heute besonders prägen, und aus denen sich allgemeine Kriterien ableiten lassen.

b.) Die heutige Lage

aa.) Die Gewerkschaften als legitime Vertreter des Berufes

(1) Allgemeine Rechte der Berufsvertretung

Art. 17 des Gesetzes von 1884 begnügte sich damit, die Möglichkeit einer Konsultierung der Gewerkschaften in allen Fragen, die ihr Interessengebiet berührten, vorzusehen, wobei das Interessengebiet natürlich zunächst in dem oben dargelegten Sinne begrenzt war. Immerhin lassen sich daraus einige, nicht sehr bedeutsame Rechte, die z.T. bereits in ihrer Wirkung über den Mitgliederkreis hinausgreifen, ableiten. So ist den Gewerkschaften die Kontrolle der Lehrlingsausbildung anvertraut, sie benachrichtigen die Gewerbeaufsichtsämter von Verletzungen des Arbeitsschutzrechts, sie besitzen im Verfahrensrecht einige bedeutsame Vorrechte. Diese Rechte allein hatten jedoch mehr Ausnahmecharakter, als daß sie insgesamt eine echte Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Gewerkschaften darstellten, die dann ihrerseits Ausgangspunkt für weitere Erweiterungen gewesen wäre. Den ersten bedeutsamen Einschnitt brachte erst das Gesetz vom 12.4.1920, indem es den Gewerkschaften das Recht zuerkannte, den gesamten Beruf vor Gericht zu vertreten.

(2) Die Vertretung des Berufes vor Gericht

Einer Gewerkschaft kann ein Schaden dadurch entstehen, daß von politischen Gegnern in einer ihrer Geschäftsstellen Schaden angerichtet wird oder daß ein Arbeitgeber durch planmäßige Nichteinstellung von Mitgliedern dieser Gewerkschaft die-

selbe zu unterdrücken sucht.[1] Als juristische Person ist die Gewerkschaft Träger von Rechten, deren Verletzung sie zweifellos selbständig vor Gericht verfolgen kann. In den genannten Fällen ist sie in eigenen Rechten direkt beeinträchtigt worden, ihr steht zur Schadloshaltung der Rechtsweg offen.[2] Eine ganz andere Frage ist jedoch, wie weit die Gewerkschaft einen Schaden geltend machen kann, der dem Beruf in seiner Gesamtheit entstanden ist, einen Schaden also, der nicht ihr selbst oder doch nur teilweise ihr selbst entstanden ist. Das Gesetz von 1884 erkannte in seinem Art. 6 den Gewerkschaften das Recht zu, vor Gericht aufzutreten. Die Tragweite dieser Bestimmung war zunächst unklar. Die Cour de Cassation legte in einem Urteil aus dem Jahre 1905[3] diese Bestimmung dahin aus, daß jedenfalls nicht erforderlich sei, daß allen Mitgliedern der Gewerkschaft ein Schaden entstanden sei, um eine Klagemöglichkeit der Gewerkschaften vor den Zivil- wie Strafgerichten auszulösen. Vielmehr genüge es, wenn der Schaden nur einigen entstanden sei, aber geeignet sei, sich in der Folgezeit auf alle oder doch die meisten Mitglieder auszudehnen. Der Sinn des Art. 6 liege darin, daß das Gesetz in den Gewerkschaften ein Instrument der Zusammenfassung der Forderungen schaffen wollte, um den Arbeitgebern einen repräsentativen Gegner zu geben.

Damit war zunächst klargestellt, daß den Gewerkschaften, soweit sie als Ankläger vor den Strafgerichten auftraten, nicht mehr das allgemein geltende Prinzip 'nul en France ne peut plaider par procureur'[4] entgegengehalten werden konnte.[5] Anläßlich mehrerer Fälle von Weinfälschung hat die höchstrichterliche Rechtsprechung sich in den nächsten Jahren noch mehrfach mit dem Problem der gewerkschaftlichen Klage zu befassen gehabt. Obwohl hier seit 1907 ein Spezialgesetz bestand, das den Gewerkschaften das Recht zur Verfolgung der Fälscher einräumte,[6] hat der Kassationshof das Gesetz nie erwähnt, offensichtlich um die Gelegenheit zu nutzen, all-

1) Cour de Lyon v. 18.1.1938, D.H. 1938, S. 140.
2) Mazeaud-Tunc, Traité, Bd.2, S. 832.
3) Cass.Req.v.13.3.1905, D.P. 1906, 1, S. 113.
4) Dieser Satz entspricht etwa dem in § 152 Abs. 1 StPO niedergelegten Anklagemonopol der deutschen StA.
5) Planiol in Anm. zu Cass.Req.aaO.
6) Gesetz v. 29.6.1907.

gemeine Auslegungsgrundsätze für den Art. 6 zu erarbeiten.[1] In einem Urteil aus dem Jahre 1907[2] macht er einen weiteren Schritt, indem er hervorhebt, daß eine Gewerkschaft nicht notwendig alle Mitglieder eines Berufes, nicht einmal den größten Teil in sich zu vereinigen brauche, um in diesen Fällen gegen Fälscher vorzugehen. Er hält jedoch den Grundsatz weiter aufrecht, daß die Gewerkschaft lediglich dazu berufen sei, die kollektiven Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Die Gewerkschaften hatten somit im Grunde noch keine weitergehenden Rechte als gewöhnliche Vereinigungen mit Rechtspersönlichkeit.[3] In einem weiteren, den bisherigen nahezu parallel gelagerten Fall lehnte der Kassationshof im Jahre 1912[4] eine Klagebefugnis der Gewerkschaft ab, da dieser durch die betrügerischen Handlungen kein direkter Schaden entstanden sei. Damit war die Entwicklung der Gewerkschaften zu einem Organ der Vertretung über ihren Mitgliederkreis hinausgehender allgemeiner Berufsinteressen jäh unterbrochen. Schon ein Jahr später jedoch kehrte der Kassationshof in einer Entscheidung der Vereinigten Kammern auf seine alte Linie zurück und brachte die angefangene Entwicklung zum Abschluß, indem er entschied:[5] 'Dès lors, l'action civile exercée par un syndicat professionnel est recevable, lorsqu'elle a pour objet, non de donner satisfaction aux intérêts individuels d'un ou de plusieurs de ses membres, mais d'assurer la protection de l'intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat professionnel.' Dieser Schluß sah seine Rechtfertigung in erster Linie in einer Kombination der Artikel 3 und 6 des Gesetzes von 1884, woraus sich ergab: 'Les syndicats ont le droit d'ester en justice pour la défense des intérêts économiques de la profession.'[6] Das Recht der Gewerkschaften, den Beruf vor Gericht zu vertreten, wurde endgültig anerkannt durch das Gesetz vom 12.3.1920, das in seinem Art. 5 bestimmt: 'Ils (les syndicats)

1) Planiol in Anm. zu Cass.Crim. v. 27.7.1907, D. 1909, 1, S. 129.
2) Cass.Crim. v. 27.7.1909, aaO.
3) Planiol in Anm. zu Cass.Crim. aaO.
4) Cass.Crim. v. 17.2.1912, D. 1913, 1, S. 329.
5) Cass.Réun. v. 5.4.1913, D. 1914, 1, S. 65.
6) Cass.Crim. v. 27.7.1907, aaO.
Vergl. auch die Ausführungen des Generalstaatsanwalts Sarrut in seinem Plädoyer zu Cass.Réun. v. 5.4.1913, aaO.

peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession, qu'ils représentent.'

Voraussetzung der gewerkschaftlichen Klage ist somit, daß dem Beruf, den die Gewerkschaft vertritt, ein Schaden entstanden ist, der den Beruf in seiner Gesamtheit betrifft und nicht nur einzelne Mitglieder. Rechtsprechung und Lehre setzen dabei als selbstverständlich voraus, daß die Gewerkschaft Zahlung an sich verlangen kann. An sich ist das nicht schlüssig, denn auch wenn man die Verursachung eines Gesamtschadens bejaht, so ist dieser doch nicht der Gewerkschaft entstanden, sondern allenfalls dem Beruf. Dieser Widerspruch läßt sich nur damit erklären, daß die Gewerkschaft in der Regel die einzige korporative Berufsorganisation ist. Der Beruf selbst ist nicht derart organisiert, daß er Träger von Rechten sein kann. So sind die Gewerkschaften die einzig möglichem Empfänger einer Schadenersatzzahlung. Das ist insofern nicht ganz unberechtigt, als sie es ja auch sind, die dazu ausersehen sind, über die Einhaltung der Berufsregeln zu wachen. Der Widerspruch verliert dadurch an Bedeutung, daß die Klage der Gewerkschaft insgesamt mehr auf Bestrafung des Schuldigen als auf Ersatz des Schadens gerichtet ist. So erhalten die Gewerkschaften auch im Zivilprozeß regelmäßig nur die symbolische Schadensersatzsumme von einem Franc zugesprochen.[1] Hinter der Bestimmung des Art. 5 (heute Art. 11 B. III c.trav.) verbergen sich weitere, für das französische Recht neue Probleme:

Zunächst die Frage, worin das Interesse des Berufes besteht. Eine streng individualistische Auffassung, die im Anfang dem Willen des Gesetzgebers von 1884 noch am ehesten entsprochen hätte, konnte darin nur die Summe der Interessen der Mitglieder des Berufes sehen.[2] Die Klage einer Gewerkschaft hätte danach als Basis eine Verletzung von Individualrechten, und zwar der Mitglieder.

Von dieser Auffassung führte kein Weg zur Gesamtberufsvertretung. Die Rechtsprechung löste sich daher bald von dieser Auffassung.[3] Aufgaben wie die Reinhaltung

1) Rouast-Durand, aaO. S. 228.
2) Roux in Anm. zu Cass. crim. v. 17.7.1907, S. 1908, 1, S. 105 ff.
Rouast-Durand, aaO. S. 225.
3) Grundlegend: Cass. Réun. v. 5.4.1913, aaO. sowie die Ausführungen von Sarrut aaO.

des Berufes und der Schutz seiner Ehre, sowie das Recht auf das Ausübungsmonopol sind ihrer Natur nach Kollektivinteressen, die dem Beruf abstrakt zugeordnet sind, sie lassen sich nicht mehr als Summe von Einzelinteressen erklären. Es wurde als eigenes, durch gesetzlichen Auftrag übertragenes Recht der Gewerkschaften angesehen, die Interessen des Berufes zu vertreten. Auf dieser Grundlage erging das Urteil der Vereinigten Kammern vom 5.4.1913 und beruhte schließlich das Gesetz von 1920. Eine konsequente Auffassung von der Loslösung der gewerkschaftlichen Klage vom Einzelinteresse müßte zu dem Ergebnis führen, daß die Klage der Gewerkschaft auch dann begründet ist, wenn dem Beruf dadurch ein Schaden entstanden ist, daß Rechte von Berufsangehörigen, die nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind, verletzt worden sind. Diesen Schluß haben die Gerichte gezogen.[1)]

Diese Konstruktion hat aber eine entscheidende Schwäche, die sich vor allem aus dem starken Pluralismus im französischen Gewerkschaftsleben ergibt. Verlangt nicht die von der Rechtsprechung entwickelte Lösung eine Einheitsgewerkschaft?[2)] Dann wäre sie bei dem ausgeprägten Gewerkschaftspluralismus in Frankreich undurchführbar. Der Kassationshof[3)] hat in einem weiteren Weinfälschungsfall, in dem mehrere Gewerkschaften geklagt hatten, eine andere Antwort gegeben. In seiner Entscheidung sprach er jeder Gewerkschaft nach dem Maße, in dem sie das Berufsinteresse vertrat, einen entsprechenden Anteil am Gesamtschadenersatz zu. Diese Entscheidung ist durchaus folgerichtig. Denn wenn man eine Gewerkschaft durch die bloße Tatsache ihres Bestehens kraft Gesetzes als Vertreterin des Berufes ansieht, und wenn man weiter ihr das Recht zuerkennt, Verletzungen des Gesamtberufsinteresses gerichtlich zu verfolgen, so muß man bei Bestehen mehrerer Gewerkschaften dieses Recht allen gemeinsam zugestehen.

Diese Lösung stößt dogmatisch jedoch auf ganz erhebliche Schwierigkeiten.[4)] Ent-

---

1) Cour d'appel de Paris v. 22.12.1959, JCP 1961, II Nr. 12385.
Trib.corr.de Pau, v.10.10.56, D. 1957, S. 190.
Trib.corr. de Seine, v. 27.11.1924, Gaz.Pal. 1925, 1, S. 120.
Aldabe, l'action syndicale, S. 45.
2) Scelle, Précis, S. 320.
3) Cass.crim.v.21.11.1913, D.P. 1914, 1, S. 297.
4) Anm. Nast zu Cass.crim.aaO.

weder ist das Kollektivinteresse wirklich von den Einzelinteressen losgelöst und schwebt über diesen und wird von jeder Gewerkschaft vertreten. Dann ist indessen nicht verständlich, wie dieses Interesse plötzlich geteilt werden und Anlaß zu mehreren Schadenersatzansprüchen geben kann. Jede Gewerkschaft vertritt doch nach h.M. das gesamte Berufsinteresse und nicht nur einen Teil. Dann wäre die Entscheidung des Kassationshofes[1] nicht zu rechtfertigen, vielmehr müßte jede Gewerkschaft den Gesamtschaden ersetzt bekommen. Oder man kommt zu der zweifellos einzig möglichen Entscheidung, den Schaden zu teilen, indem man einräumt, daß bei Bestehen mehrerer Gewerkschaften jede nur zu einem Teil das Gesamtberufsinteresse vertritt. Konsequenterweise müßte man dann jedoch zugeben, daß das Kollektivinteresse doch letzten Endes nichts weiter ist, als die Summe der Einzelinteressen der Mitglieder des Berufes.[2] Denn wenn man den Schaden teilt, so muß die Aufschlüsselung im Wesentlichen nach der Zahl der Mitglieder der einzelnen Gewerkschaften vor sich gehen.

Das Problem ist praktisch nicht zufriedenstellend zu lösen. Es beruht auf der mangelnden Übereinstimmung zwischen dem Gegenstand der Klage und der Organisation, die mit der Ausübung betraut ist.[3] Das im Arbeitsgesetzbuch und in der Präambel der Verfassung verankerte Prinzip des Gewerkschaftspluralismus als eines der Grundelemente der positiven Koalitionsfreiheit verträgt sich nur mühsam mit der Übertragung von Funktionen der Berufsvertretung auf die Gewerkschaften, da der Beruf grundsätzlich eine Einheit darstellt.

Eine zweite Erweiterung der gewerkschaftlichen Rechte, die ihnen im Schadensersatzrecht die Aufgaben der Berufsvertretung sehr erleichtern würde, scheint Art. 11 B.III C.trav. dadurch anzudeuten, daß er den Gewerkschaften gestattet, den direkten und indirekten Schaden geltend zu machen, der den kollektiven Berufsinteressen zugefügt worden ist. Nach französischem Haftungsrecht kann grundsätzlich nur der direkte Schaden, der durch ein unmittelbares Band der Kausalität mit dem schädigenden Ereignis verbunden ist, ersetzt verlangt werden.[4] Das ergibt sich aus Art. 1151 C.civ.,

1) Cass.crim. aaO.
2) Nast, aaO.
3) Rouast-Durand, aaO. S. 225 ff.
4) Durand-Vitu, aaO. S. 327.

wonach der Schädiger nur das zu ersetzen hat, was direkte Folge seiner Pflichtverletzung ist, ein Grundsatz, der auf das Deliktsrecht ausgedehnt worden ist.[1] Daraus, daß Art. 11 vom direkten und indirekten Schaden spricht, wird teilweise geschlossen, daß der Richter nicht zu untersuchen brauche, ob der Gewerkschaft ein direkter Schaden entstanden ist, daß vielmehr Art. 11 eine Ausnahme von dem allgemein geltenden Prinzip des Art. 1151 C. civ. darstelle.[2] Damit wären die Gewerkschaften allerdings in ungewöhnlicher Weise gegenüber jedermann bevorzugt. Ihnen stünde eine Popularklage zu Gebote, sie erhielten Rechte, die sonst ausschließlich der Staatsanwaltschaft vorbehalten sind, so daß man nicht ohne Grund feststellen könnte, daß den Gewerkschaften ein Mittel in die Hand gegeben worden sei, das zwischen privatem und öffentlichem Recht stehe.[3]

Richtiger scheint mir jedoch eine andere Auffassung, die der typischen Situation Rechnung trägt, daß meistens sowohl einzelne Berufsangehörige als auch durch dieselbe Handlung der Beruf geschädigt werden. Sie versteht den Begriff 'indirekter Schaden' in einem anderen Sinne als er in Art. 1151 C. civ. gebraucht ist. Sie meint den Fall, daß durch dieselbe Handlung nicht nur einem Hauptbetroffenen Schaden zugefügt wird, sondern daß gleichzeitig durch die Schädigung des Einzelnen dem ganzen Beruf ein (meistens moralischer) Schaden zugefügt wird,[4] den man mit Recht - im Gegensatz zu Beleidigungen einer Gewerkschaft, die einen direkten Akt darstellen würden - als indirekten Schaden bezeichnen kann. An diesem Punkt ist die Gewerkschaft folglich nicht mit weiteren Rechten als andere juristische Personen ausgestattet, so daß hier vermutete Tendenzen einer Hinwendung zum öffentlichen Recht sich als gegenstandslos erweisen.

Die Diskussion über die Tragweite der Bestimmung des Art. 11 B. III ist aber keineswegs abgeschlossen, sie ist anläßlich einiger neuerer Entscheidungen des Kassations-

---

1) Mazeaud-Tunc, aaO. S. 842.
Rouast-Durand, aaO. S. 227.
2) Mazeaud-Tunc, aaO.
3) Anm.gez.A.B. zu Cour de Paris v. 22.12.1959, JCP 1961 II, Nr. 12358
4) Durand-Vitu, aaO. S. 327.
Rivero-Savatier, Droit du travail, S. 69.

hofes wieder neu entfacht worden. Wenn das Gesetz als wichtigste Voraussetzung der gewerkschaftlichen Klage die Bedingung stellt, daß den Kollektivinteressen eines Berufes Schaden zugefügt sein muß, so ist die Tragweite dieses Begriffes durchaus nicht eindeutig bestimmt. Während in der Rechtsprechung zum alten Art. 6 des Gesetzes von 1884 die Abgrenzung des Gesamtberufsinteresses vom Interesse lediglich einzelner Berufsangehöriger eine große Rolle spielte, und dabei das Pendel sich häufig mehr zu der Bejahung von Individualinteressen neigte, besteht heute eher die Gefahr, daß den Gewerkschaften der Rechtsweg dadurch versagt bleibt, daß man gewisse Angelegenheiten als Allgemeininteresse qualifiziert, zu dessen Wahrung allein die Staatsanwaltschaft berufen ist.[1] In einem Fall aus dem Jahre 1959,[2] in dem ein Kaffeerösterverband gegen eine Firma vorgegangen war, weil diese entgegen den gesetzlichen Bestimmungen auf ihre Preise Rabatt gegeben hatte, wies der Kassationshof die Klage des Verbandes ab, da das Gesetz lediglich allgemein das Interesse des Verbrauchers nicht aber weder direkt noch indirekt den Schutz des Berufes der Kaffeeröster beabsichtigte.[3] Es kann indessen zweifelhaft sein, ob hier nicht auch Berufsinteressen mit im Spiele sind.[4]

Eine allgemeine Tendenz der Zurückdrängung der Gewerkschaften in ausschließlich berufliche Bereiche läßt sich m.E. aber noch nicht feststellen. In einer Reihe neuerer Entscheidungen hinsichtlich der Vertretung der Betriebsbelegschaft hat die höchstrichterliche Rechtsprechung uneingeschränkt das Klagerecht der Gewerkschaften bejaht.[5]

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die französischen Gewerkschaften, unabhängig davon, wieviele Mitglieder sie vereinigen, aber auch unabhängig von einem Auftrag der Berufsangehörigen oder wenigstens der Verbandsmitglieder, kraft Gesetzes typische Züge einer Standesorganisation angenommen haben, der der Schutz des gesamten Berufes obliegt. Damit haben sich die Gewerkschaften ein gutes Stück von der ursprünglichen Auffassung des Gesetzes von 1884 entfernt, das in den Gewerkschaften

---

1) Durand, D. 1960, Chron. S. 21 ff.
2) Cass.crim. v. 5.11.1959, D. 1960, S. 80.
3) Ähnlicher Fall: Cass.crim. v. 4.11.1959, D. 1960, S. 81
4) Durand, aaO.
5) Cass.crim. v. 2.3.1961, JCP 1961, II, Nr. 12095.
Cass.soc. v. 25.10.1961, D. 1962, S. 3

privatrechtliche Vereine sah, deren Aufgaben auf den beruflichen Bereich beschränkt waren und deren Tätigkeit innerhalb dieses Rahmens durch den Willen der Mitglieder bestimmt wurde. Es handelt sich dabei um eine allgemeine Entwicklung, die sich an anderer Stelle noch deutlicher zeigen wird.

bb.) Überblick über die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften bei der Ausübung staatlicher Aufgaben

(1) Beratende Aufgaben

Die Gewerkschaften nehmen nicht direkt am politischen Leben teil. Eine Ausnahme brachte lediglich die Zeit nach dem Ende des zweiten Weltkrieges, als einige Gewerkschaften direkt Vertreter in die Beratende Versammlung entsandt hatten. Das hing jedoch mit den außergewöhnlichen Umständen, insbesondere auch der patriotischen Haltung der Gewerkschaften während der Besetzung, zusammen. Die Verfassung von 1946 übernahm diese Ansätze einer direkten politischen Mitwirkung der Gewerkschaften nicht. Die Gewerkschaften können keine Vertreter für eine allgemeine Wahl zu den Gesetzgebungskörperschaften stellen. Jede direkte politische Betätigung ist den Gewerkschaften untersagt. Der Grundsatz der Unvereinbarkeit des gewerkschaftlichen mit einem politischen Mandat ist durch sie selbst bekräftigt worden.[1]

Eine bedeutende Funktion üben die Gewerkschaften heute im Conseil économique et social aus, dessen Vorgänger der Conseil économique - geschaffen durch die Verfassung von 1946 - und der Conseil national économique seit 1925 waren. Der Conseil écon. et soc. hat beratende Funktionen inne. Er regt aus eigener Initiative nach seiner Ansicht notwendige Neuerungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet an und versucht, die Aufmerksamkeit der Regierung für seine Vorschläge zu gewinnen. Er muß um Rat gefragt werden, wenn Gesetze geplant sind, die der wirtschaftlichen oder sozialen Planung oder der Ausarbeitung eines Programms dienen sollen. Er kann im Vorbereitungsstadium an der Ausarbeitung beteiligt werden. Er kann ebenso bei jedem Projekt eines Gesetzes oder einer Verordnung gehört werden, ebenso bei jedem anderen Problem, das wirtschaftlichen oder sozialen Charakter trägt. Dadurch daß im Con.écon.

1) Rouast-Durand, aaO. S. 202.

et soc. die wichtigsten Institutionen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens zusammengefaßt sind, wird die Zusammenarbeit unter den Sozialpartnern begünstigt und die Mitarbeit an der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Regierung gesichert. Der Conseil umfaßt 250 Mitglieder. Seine Zusammensetzung ist geregelt in der Verordnung Nr. 58-1360 vom 29.12.1958. Danach sind über die Hälfte seiner Mitglieder von den Gewerkschaften entsandt.

Die Koalitionen spielen weiterhin eine bedeutsame Rolle in zahlreichen Organismen bei verschiedenen Ministerien. Es können bei der Vielzahl der bestehenden Einrichtungen nur einige als Beispiel genannt werden. Die Gewerkschaften sind vertreten z.B. in der Commission du Commissariat du Plan de modernisation et d'équipement, im Comité national des prix, im Conseil supérieur des transports, im Conseil supérieur de la coopération agricole. Sie sind außerdem in zahlreichen Regierungsausschüssen vertreten. Sie spielen eine hervorragende Rolle in der Commission supérieure des conventions collectives, in der Commission supérieure de comités d'entreprise, in den commission de conciliation, im Conseil supérieur de la médécine du travail et de la main-d'œuvre, im Conseil supérieur de la sécurité sociale et des allocations familiales, im Conseil supérieur de la mutualité. Dieser kleine Ausschnitt zeigt bereits, wie weit der Rahmen der gewerkschaftlichen Repräsentation im Wirtschafts- und Sozialleben gespannt ist, er geht weit über die reine Berufsvertretung hinaus, wie sie das Gesetz von 1884 im Auge hatte. Jedoch dürfen diese Funktionen nicht überbewertet werden. Den Gewerkschaften obliegen insoweit nur beratende Aufgaben. Der Staat kann die Anregungen aufgreifen und sich von ihnen leiten lassen, er ist jedoch nicht an die Vorschläge der Gewerkschaften gebunden.

(2) Verordnungsgewalt (pouvoir réglementaire)

In den bisher genannten Organismen stellten die Gewerkschaften nur einen - wenn auch teilweise sehr starken - Teil der Mitglieder und besaßen lediglich beratende Funktionen. Daneben verlief eine Entwicklung, deren Ende sich bis heute noch nicht absehen läßt: Die Gewerkschaften wachsen immer mehr in die Rolle eines Berufsgesetzgebers hinein. Die Anfänge dieser Entwicklung lagen auf der Ebene der oben dargestellten Funktionen

der Gewerkschaften. Die Verwaltung war gehalten, auf die Wünsche der Gewerkschaften Rücksicht zu nehmen, aber sie war nicht gezwungen, sich an diese zu halten. Ein Beispiel für dieses erste Stadium der Hinzuziehung der Gewerkschaften zu den Aufgaben der Berufsgesetzgebung geben die Gesetze vom 23.4.1919 und 21.6.1936, die den 8-Stundentag bzw. die 40-Stundenwoche eingeführt haben. Diese sahen vor, daß die Einzelheiten der Anwendung dieser Gesetze Ausführungsbestimmungen überlassen bleiben sollten, die erst nach Zurateziehung der interessierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ergehen sollten, oder sich auf zwischen beiden geschlossene Abkommen stützen sollten. In neuerer Zeit sind die Gewerkschaften anläßlich der Ausarbeitung der Dekrete, die den Belegschaften der nationalisierten Betriebe ein Statut geben sollten, in eben dieser Weise angehört worden. In diesem Stadium kam den Gewerkschaften lediglich eine sekundäre Rolle zu, insbesondere war die öffentliche Gewalt auch an kollektive Vereinbarungen nicht gebunden.[1)]

Sehr viel weiter ging bereits eine neuere Art gewerkschaftlicher Beteiligung an der Berufsgesetzgebung. In diesem zweiten Stadium konnte eine gesetzliche Regelung keine Wirksamkeit erlangen, ohne daß die Gewerkschaften ihre Zustimmung gegeben hatten. So bestimmte das Gesetz vom 29.12.1923 (= Art. 35 u. 43a B.II C.trav.), daß die Präfekten die vom Gesetz vorgesehene wöchentliche einmalige Schließung der Geschäfte nicht bestimmen können, bevor nicht ein dahingehendes Abkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vorlag. Hier ist also die gewerkschaftliche Zustimmung unerläßliche Voraussetzung der administrativen Regelung. Aber auch hier sind die Einschränkungen der Beteiligung der Gewerkschaften noch erheblich. Die Regelung selbst können die Koalitionen nicht schaffen, dieses ist nach wie vor Aufgabe der Verwaltung, während das Prinzip vom Gesetzgeber aufgestellt wird.

Ein völlig neues System brachte das dritte Stadium. Hier rückt die Arbeit der Gewerkschaften an die erste Stelle. Sie allein arbeiten Regelungen für das Berufsleben aus und verleihen diesen für einen bestimmten räumlichen, personellen Bereich bindende Kraft.

---

1) C.E. v. 24.2.1928, S. 1928, 3, S. 87.

Die Verwaltung schreitet nur in zweiter Linie ein, um die von den Sozialpartnern geschaffene Regelung gegebenenfalls über einen größeren Personenkreis auszudehnen. Das typische Beispiel auf dieser Entwicklungsstufe stellen die Tarifverträge dar, wie sie durch die Gesetze von 1936 und 1950 eingeführt worden sind. In diesen arbeiten die Koalitionen die wichtigsten Regeln für die Arbeitsbedingungen einer bestimmten Berufsgruppe in einem bestimmten Bereich aus.

Während nach dem Gesetz von 1936 die tarifschließenden Verbände nur ihre Mitglieder an diese Regelung binden konnten, der vertragliche Charakter des Tarifvertrages also noch im Vordergrund stand, hat das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 (= Art.31 ff B.I C.trav.) eine wesentliche Erweiterung gebracht, die erst während der letzten Lesung der Gesetzesvorlage aufgrund eines Änderungsvorschlages in das Gesetz aufgenommen wurde. Nach Art. 31e Abs. 2 B. I finden dann, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, die Bestimmungen des Tarifvertrages auf alle von ihm geschlossenen Verträge Anwendung. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, die Bestimmungen eines Tarifvertrages, den er mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat, nicht nur auf die Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft, sondern unterschiedslos auf seine gesamte Belegschaft anzuwenden. Der Tarifvertrag findet somit ohne weiteres und ohne daß es einer behördlichen Entscheidung bedarf, auch auf Arbeitnehmer Anwendung, die nicht Mitglieder der vertragschließenden Verbände sind.[1)]

Das ist eine ganz wesentliche Neuerung. Eine Gewerkschaft kann innerhalb eines oder mehrerer Betriebe für sämtliche Arbeitnehmer eine Arbeitsregelung schaffen, die materiell für den angesprochenen Personenkreis die Wirkungen eines Berufsgesetzes äußert. Diese Wirkung geht über die der ähnlichen Bestimmung des § 3 Abs.2 des deutschen Tarifvertragsgesetzes erheblich hinaus. Voraussetzung bleibt aber nach Art. 31e Abs. 2, daß der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden ist. Angehörige desselben Berufes somit, die 100 m entfernt in einem Betrieb, dessen Inhaber nicht tarifgebunden ist, genau die gleiche Arbeit verrichten, sind von den Auswirkungen des Tarifvertrages normalerweise nicht betroffen. Die Ausdehnung eines Tarifvertrages über einen größeren personellen Bereich hat sich nach wie vor der Staat vorbehal-

1) Cass.soc. v. 17.7.1956, D. 1957, S. 509.

ten. Letzten Endes ist er es immer noch, der aus einer wenigstens im Grundsatz vertraglichen eine allgemeine Regelung machen kann.

Bedenkt man jedoch, daß die Gewerkschaften als kleine Kampforganisationen mit vertraglichem Charakter angefangen haben, daß ihre Macht auf den Mitgliederkreis beschränkt war, wobei der Ursprung dieser Macht in der vom Willen der Mitglieder getragenen Mehrheitsentscheidung lag, so besteht doch ein sehr weiter Unterschied gegenüber ihren heutigen Funktionen: Sie können für einen ganzen Betrieb ohne Begrenzung auf ihre Mitglieder eine Berufsregelung schaffen. Diese Macht hat ihre Quelle nicht mehr im Willen ihrer Mitglieder. Selbst wenn alle Mitglieder der Gewerkschaft eine bestimmte Regelung gutheißen würden und die Gewerkschaft veranlassen würden, dieselbe in einem Betrieb durch Vertragsschluß mit dem Unternehmer einzuführen, so wäre doch der Wille der großen Mehrheit noch nicht erfaßt, da die französischen Gewerkschaften insgesamt nur zwischen 20-25 % der Gesamtarbeitnehmerschaft organisieren. Die Gewerkschaften sind zur festen Institution mit einem in seinem Bestand geschützten Wirkungskreis geworden, wozu heute auch die Tarifautonomie zu zählen ist. Dabei läßt sich heute noch nicht absehen, wo deren Grenzen sein werden.

(3) Zusammenfassung

Wird sich die Macht der Berufsverbände soweit verdichten, daß sie ohne Zutun des Staates von sich aus bindende Regeln für das Berufsleben erlassen können? Ein Versuch in dieser Richtung war die Charte du travail vom 4.10.1941. Diese hatte nationale, regionale und lokale Sozialkomitees geschaffen, die die Berufsregelungen selbständig erließen. Der Staat, der im nationalen Sozialkomitee durch einen Vertreter repräsentiert war, hatte nicht mehr als ein Vetorecht. Die übrigen Mitglieder der Sozialkomitees wurden von den Koalitionen benannt. Aber der Machtzuwachs der Gewerkschaften unter der Charta war nur scheinbar. Tatsächlich waren die Gewerkschaften nicht frei, sie waren vielmehr einer scharfen staatlichen Kontrolle unterworfen.

Die heutigen Gewerkschaften in Frankreich sind noch ein gutes Stück von autonomer Rechtsetzungsgewalt für einen ganzen Beruf entfernt. Zwei wesentliche Hindernisse

stehen dem im Wege. Einmal ist die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtarbeitnehmerschaft sehr niedrig. Um tatsächlich als Fürsprecher einer ganzen sozialen Schicht angesehen werden zu können, ist zwar nicht unbedingt erforderlich, daß die Gewerkschaften alle Arbeitnehmer organisieren, ein größerer Prozentsatz wäre in ihrem Interesse jedoch wünschenswert und würde die Forderungen der Gewerkschaften nicht nur glaubhafter machen, sondern ihnen auch mehr Nachdruck verleihen.

Der zweite Hemmschuh ist der ausgeprägte Pluralismus des französischen Gewerkschaftslebens, der sich nur schwer mit den neuen Aufgaben der Organisation und Vertretung des Berufes insgesamt verträgt. Trotzdem hat die gegebene Übersicht gezeigt, daß die Vorrechte der Gewerkschaften beträchtlich sind und daß sie häufig den ausschließlich privatrechtlichen Bereich überschreiten und ins öffentliche Recht hineinreichen, eine Entwicklung, die typisch ist und sich auch bei den deutschen Gewerkschaften feststellen läßt. Der Ausweitung der Rechte der französischen Gewerkschaften auf dem Gebiete des öffentlichen Rechts konnte der Staat nicht tatenlos zusehen. Allerdings würde staatliche Lenkung gegen das den Gewerkschaften garantierte Prinzip der Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat verstoßen. Ein solcher Verstoß braucht aber nicht unbedingt bei jeder Einflußnahme des Staates auf die Tätigkeit der Gewerkschaften vorzuliegen.

2.) Aufsicht des Staates über die Ausübung der kollektiven Rechte der Gewerkschaften

a.) Vorbemerkung

Wollte man den Gewerkschaften ihre volle Freiheit und Unabhängigkeit, die sie nach dem Gesetz von 1884 zunächst besaßen, erhalten, so müßte man ihnen wohl einen Großteil ihrer im Laufe der Zeit erlangten Vorrechte wieder nehmen.[1] Die Machtentfaltung eines Organismus erfordert naturgemäß eine Kontrolle. Niemand in Frankreich glaubt, daß allein die natürliche Gegnerschaft von Gewerkschaften und

1) Goetz-Girey, in Cahiers de la fond.nat. Nr. 3, 1948, S. 160.

Arbeitgeberverbänden diese gegenseitig in Schranken hält. Vielmehr ist es Aufgabe des Staates, hier die Ordnung zu erhalten. Die Kontrolle setzt einmal eine wachsende Genauigkeit in der Definition der den Gewerkschaften vorbehaltenen Aufgaben voraus. Im Anfangsstadium kann es noch ausreichen, daß ein Grundrecht nur in groben Zügen umrissen wird und man der Praxis Gelegenheit läßt, die Grenzen abzustecken. Wenn aber die Praxis ein Recht bereits ausgeschöpft hat und an einigen Stellen sogar dessen natürliche Grenzen zu überschreiten droht, müssen an die Stelle vager Formulierungen präzise Definitionen treten. So genügte es heute nicht mehr, wenn ein Gesetz feststellen würde, daß die Gewerkschaften das Recht haben, bei der Ausübung staatlicher Aufgaben mitzuwirken, sondern es muß genau umreißen, in welchen Organen sie ein Mitwirkungsrecht haben, wie sie dort vertreten sind, welche Aufgaben ihnen obliegen, etc. Schon diese genaue Umschreibung der Aufgabengebiete stellt eine Art Kontrolle dar. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, daß es sich dabei um eine Folge der ständigen Erweiterung der gewerkschaftlichen Aufgabengebiete und damit auch des Gewerkschaftsbegriffes handelt. Die Gewerkschaften haben heute den engen Raum einer prein privatrechtlichen Vereinigung, den ihnen das Gesetz von 1884 verliehen hatte, gesprengt. Sie sind dadurch allerdings nicht notwendig zu öffentlichrechtlichen Organen geworden.

Einen interessanten Fall hatte dazu der C.E. zu entscheiden.[1] Ein aus einer Gewerkschaft ausgeschlossenes Mitglied hatte den Verwaltungsrechtsweg eingeschlagen, um dadurch eventuell seine Wiedereingliederung in die Gewerkschaft zu erreichen. Die Zivilgerichte haben sich nämlich in ständiger Rechtsprechung geweigert, diese Rechtsfolge auszusprechen, sondern jeweils nur Schadenersatz gewährt. Der C.E. wies die Klage wegen Unzulässigkeit des Verwaltungsrechtsweges ab. Die Gewerkschaften seien, so führt das Gericht in der Urteilsbegründung aus, durch das Gesetz von 1884 als privatrechtliche Vereinigungen geschaffen worden und hätten durch die Übertragung öffentlichrechtlicher Funktionen diesen ihren Rechtscharakter nicht eingebüßt. Die Überprüfung des Ausschlusses eines Mitgliedes aus einer Gewerkschaft falle daher in die Kompetenz der ordentlichen Gerichtsbarkeit.

---

1) C.E. v. 10.2.1956, Drt.ouvr. 1957, S. 23.

Den Gewerkschaften fehlen in der Tat die wesentlichsten Merkmale öffentlichrechtlicher Institutionen: Die Funktionäre werden durch die Mitglieder frei gewählt und nicht durch den Staat eingesetzt, sie besitzen auch keinerlei Beamtenrechte. Den Gewerkschaften stehen gegenüber ihren Mitgliedern keine öffentlichrechtlichen Zwangsmittel zu Gebote, das Gewerkschaftsvermögen ist kein öffentlicher Fonds, die Gewerkschaften führen keine öffentlichen Arbeiten aus, sondern sie sind in erster Linie Vertreter der eigennützigen Interessen ihrer Mitglieder, die Vertretung allgemeiner, die gesamte Nation angehender Interessen ist ihnen durch die Rechtsprechung versagt. [1] Die bei weitem herrschende Meinung steht daher auf dem Standpunkt, daß die französischen Gewerkschaften von heute keine öffentlichrechtlichen Organisationen sind, [2] wenngleich einzelne Aufgaben diesen Charakter haben können und dann auch in die Kompetenz der Verwaltungsgerichtsbarkeit fallen können. [3] Die Gewerkschaften liegen zwischen öffentlichem und privatem Recht. Man bezeichnet sie häufig als halböffentliche (semi-public) Verbände. [4]

Es ist auch versucht worden, sie als gemeinnützige Unternehmungen (établissements d'utilité publique) [5] zu qualifizieren. Das hatte einen gewissen Sinn bis zum Gesetz vom 12.3.1920, weil man auf diese Weise den Gewerkschaften größere Möglichkeiten des Vermögenserwerbs verschaffen konnte. Heute jedoch gehen die Rechte der Gewerkschaften weit über die der gemeinnützigen Unternehmen hinaus, so daß dieser Ausdruck ihre Eigenart nicht trifft. [6] Der Ausdruck 'halb-öffentlich' wird der Zwitterstellung der französischen Gewerkschaften am ehesten gerecht, obgleich er mehr die Entwicklung berücksichtigt als die Basis, die heute immer noch eindeutig im Privatrecht liegt. Gerade diese Zwitterstellung macht eine gewisse staatliche Einflußnahme zwar notwendig, aber besonders problematisch.

Auch die deutschen Gewerkschaften sind heute mit einer ganzen Reihe von Rechten betraut, die dem öffentlichen Recht angehören. Zu nennen sind hier besonders das

---

1) Cass.crim. v. 4.11.1959, D. 1960, S. 81.
Cass.crim.v.5.11.1959, D. 1960, S. 80.
2) Durand-Vitu, aaO. S. 46. Pic, Traité, S. 268
Rivero-Savatier, Drt.d.Trav., S. 50 f.
3) Spyropoulos, lib.synd.S.81. Villot, lib.synd. S. 104. Nichtsignierte Anm.zu C.E. v. 10.2.1956, aaO.
4) Siehe die auf S. 98 unter Anm.2 genannten Autoren.
5) Pic, aaO. S. 268 f.
6) Durand-Vitu, aaO. S. 45 f.

Tarif- und Schlichtungswesen, Anhörungs- und Antragsrechte gegenüber Gesetzgebung und Verwaltung und Benennungs- und Entsendungsrechte von Vertretern in Behördengremien und Gerichte. In sozial- und wirtschaftspolitischen Fragen ist die Mitwirkung der Gewerkschaften teilweise heute nicht mehr wegzudenken. Die Rechtslehre ist sich dennoch darüber einig, daß die Gewerkschaften ihren Charakter als auf dem Boden des Privatrechts stehende Verbände nicht eingebüßt haben. Sie nehmen jedoch eine gewisse Mittelstellung ein, man hat für sie den Ausdruck 'beliehene Verbände' geprägt.[1] Uneinigkeit besteht darüber, ob der Koalitionsbegriff grundsätzlich erfordert, daß die Gewerkschaften privatrechtliche Vereinigungen sein müssen.[2] Die Frage kann für das deutsche Recht hier nicht vertieft werden, es ist aber darauf hinzuweisen, daß beide Meinungen im Ergebnis kaum voneinander abweichen, da Nikisch und Huber[3] für einen öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerverband fordern, daß er die wesentlichen Eigenschaften einer Koalition besitzt: Kein Beitrittszwang, Beschränkung der Staatsaufsicht auf Legalitätskontrolle und volle Unabhängigkeit der Koalition in der Wahrnehmung der Interessen der Mitglieder. Nur in extremen Sonderfällen würden diese Voraussetzungen auf einen öffentlichrechtlichen Verband zutreffen.

Es zeigt sich somit eine weitgehende Übereinstimmung in Deutschland und Frankreich sowohl in der Entwicklung der Gewerkschaften in Richtung auf das öffentliche Recht als auch in der Beurteilung dieses Vorgangs durch Lehre und Rechtsprechung. Beide Rechtskreise lassen aber auch erkennen, daß der von den Gewerkschaften beschrittene Weg nunmehr an Grenzen gestoßen ist. Die Gewerkschaften können diesen Weg nicht mehr viel weiter gehen, ohne nach deutschem wie nach französischem Recht ihren Charakter als unabhängige Organisationen einzubüßen. Die deutschen Gewerkschaften genießen immer noch echte Unabhängigkeit vom Staat; es soll nun untersucht werden, ob das auch für die französischen Gewerkschaften zutrifft.

---

1) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II, S. 379.
2) Bejahend: Hueck-Nipperdey, aaO. S. 58 f.
   Ablehnend: Nikisch, aaO. S. 6, Huber, aaO. S. 373 f.
3) aaO.

b.) Die Wahrung des Prinzips der Spezialität

Wie wir gesehen haben, hat sich der französische Gesetzgeber immer wieder veranlaßt gesehen, sich mit dem Tätigkeitsbereich der Gewerkschaften zu befassen und regelnd einzugreifen. In diesem Zusammenhang sei noch einmal betont, daß es sich dabei um die unterste Stufe staatlicher Einflußnahme handelt. Die Gewerkschaften sind als Berufsverbände geschaffen worden, und sie haben daher grundsätzlich nur Berufsinteressen zu vertreten. Dieser Grundsatz der Spezialität ist eines der obersten Prinzipien, das die Gewerkschaften zu achten haben. Wenn der Staat die Einhaltung dieses Prinzips durch Strafen sicherzustellen sucht, so ist damit nicht etwa die positive Koalitionsfreiheit bedroht. Der institutionelle Schutz der Gewerkschaften geht nur bis zu gewissen Grenzen; diese Grenzen werden durch das Berufsinteresse abgesteckt und nur diese Abgrenzung machte die Belehnung mit außergewöhnlichen Rechten, die sich aus dem Gewerkschaftsbegriff nicht mehr ableiten lassen, möglich. Wenn eine Gewerkschaft sich außerhalb dieser Grenzen bewegt, begibt sie sich ins Unrecht und setzt sich damit verbundenen, vorher bestimmten Rechtsfolgen aus. Die Tatsache, daß es allein in der Hand der Gewerkschaften liegt, die Grenzen einzuhalten und damit jeglicher Zwangsmaßnahme zu entgehen, zum anderen aber die jedem Berufsverband freistehende Möglichkeit, das Prinzip der Spezialität dadurch zu umgehen, daß er eine gewöhnliche Vereinigung, wie sie das Gesetz von 1901 zuläßt, freilich ohne die besonderen Vorrechte der Gewerkschaften, bildet, zeigt, daß von einer staatlichen Kontrolle nicht gesprochen werden kann.

Eine echte Kontrolle und damit eine Einschränkung der positiven Koalitionsfreiheit läge nur dann vor, wenn die das Prinzip der Spezialität sichernden Gesetze einen Gewerkschaftsbegriff beschränkten, der an sich allumfassend ist, d.h. wenn die Gewerkschaften, natürlich verstanden, allgemeine Vertreter einer ganzen sozialen Schicht sind. Wenn dieses der letzte Daseinsgrund der Gewerkschaften wäre, dann könnte sich in absehbarer Zeit alles bisher Gesagte als falsch erweisen und die Gewerkschaften wie eine politische Partei den Beruf im Parlament vertreten.

M.E. zeigt aber gerade die Erfahrung der letzten 50 Jahre, daß dieser Entwicklung entscheidende Hindernisse entgegenstehen. Zum ersten hat der Arbeiterstand einen gewissen Wohlstand und damit wenigstens wirtschaftlich einen gewissen Individualismus mit einer Lossagung vom Klassenbewußtsein erreicht. Er hat mehr Zeit für eigene Tätigkeit, seine Ansichten werden differenzierter. Die Arbeiter sind längst nicht mehr alle einer Meinung im politischen Meinungsstreit. Eine Zwangsvormundschaft auf der politischen Ebene durch die Gewerkschaften würde ihr Grundrecht der Meinungsfreiheit beeinträchtigen. Zum anderen zeigt die allmähliche Herausbildung mehrerer großer Gewerkschaftsverbände wie verschieden die Ansichten der Arbeiter selbst über mit dem Beruf zusammenhängende Fragen geworden sind.

Eine Entwicklung dahin, daß die Interessen einer Branche einmal auf allen Lebensgebieten auf mehrerlei (je nach der Zahl der Gewerkschaften) verschiedene Arten vertreten wird, erscheint wirklichkeitsfremd. Näher läge die Möglichkeit, daß der Gewerkschaftspluralismus nur ein Übergangsstadium darstellt, d.h. daß es eines Tages nicht mehr notwendig sein wird, die freie Wahl unter den Gewerkschaften zu sichern, weil die Gewerkschaften natürlicherweise Einheitsgewerkschaften sind, und die Alternative des Pluralismus eines Tages von selbst von der Scene verschwindet.

c.) Die Einschränkung des Prinzips des Pluralismus

aa.) Die Einheitsgewerkschaft

Es ist bereits mehrfach hervorgehoben worden, wie grundlegend das Prinzip des Pluralismus im französischen Gewerkschaftsleben ist, und daß es nicht nur in der Verfassung und im 3. Buch des Arbeitsgesetzbuches verankert ist, sondern daß es geradezu typisch für die Berufsorganisation in Frankreich geworden ist. Es läßt sich aber nicht verhehlen, daß dieses System für die moderne Entwicklung der Gewerkschaften nachteilig ist, besonders wenn die verschiedenen Gewerkschaften auch noch Gegner untereinander sind und verschiedene Auffassungen von dem haben, was dem Beruf dient. Die Aufgabe der Berufsvertretung übersteigt im Grunde genommen die Fähigkeiten der Gewerkschaften. Das Interesse des Berufes ist unteilbar, es besteht nicht

in der Summe der Einzelinteressen der Mitglieder.[1]

Es ist bereits oben darauf hingewiesen worden, wie dogmatisch unbefriedigend die Entscheidungen sind, die bei Verletzung des Gesamtberufsinteresses den klagenden Gewerkschaften Schadenersatz nach dem Maße zusprechen, in dem sie den Beruf vertreten.[2] Es ist daher nicht verwunderlich, daß immer wieder der Ruf nach einer Einheitsgewerkschaft laut wurde. Es ist darauf hingewiesen worden, daß das öffentliche Recht bei der Vertretung kollektiver Interessen selbstverständlich von einer einzigen Repräsentation ausgehe, sei es auf nationaler, bezirklicher oder örtlicher Ebene. Pluralismus bedeute hier nichts anderes als Anarchie. Für die Repräsentation eines Berufes müsse dasselbe gelten. Die einen Beruf vertretende Gewerkschaft müsse ein Monopol besitzen, ja sie müsse konsequenterweise öffentlichrechtlichen Charakter tragen.[3] Weiterhin läßt sich auch nicht leugnen, daß das Nebeneinander mehrerer Gewerkschaften die Arbeiterbewegung schwächt.[4] Die Gewerkschaften haben ohnehin, an der Zahl der Mitglieder gerechnet, schon einen nicht sehr starken Rückhalt. Der weitaus größte Teil der Arbeitnehmerschaft steht außerhalb der Gewerkschaften. Es ist unzweckmäßig, die kleine Gruppe der Organisierten auch noch auf mehrere Gewerkschaften zu verteilen, die sich erst untereinander wirksam einigen müssen, ehe sie gemeinsam der Gegenseite gegenübertreten können.

Die Vorzüge einer Einheitsgewerkschaft in Frankreich sind somit nicht von der Hand zu weisen. Es kommt jedoch auf die Mittel an, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll. Die Einheitsgewerkschaft kann einmal von oben den bestehenden Gewerkschaften aufgezwängt werden, sie kann aber auch aus den Reihen der Gewerkschaften selbst heraus verwirklicht werden. Aus der Erfahrung ihrer eigenen Schwäche, ihrer finanziellen Ohnmacht, ihrer uneinheitlichen Haltung gegenüber der Masse der Nichtorganisierten, ebenso wie gegenüber der öffentlichen Gewalt haben die großen Gewerkschaftsverbände mehr und mehr den Kontakt untereinander gesucht.

---

1) Scelle, Précis, S. 320.
Brèthe de la Gressaye, Drt.soc. 1938, S. 231.
2) Vergl. bes. Anm. Nast zu Cass.crim. v. 21.11.1913, D.P. 1914, 1, S. 297.
3) Scelle, aaO.
Gianturco, in Rev.pol.et parl. 1926 Bd. 127, S. 390 f.
4) Lasserre in Christianisme social 1957, S. 700.
Mallet, classe ouvrière, S. 63.

Es ist ihnen bewußt geworden, daß nur eine einheitliche Gewerkschaftsorganisation in der Lage ist, die großen Probleme zu lösen.[1]

Die Zusammenführung der Gewerkschaften ist in neuerer Zeit besonders stark von der CGT verfochten worden.[2] Demgegenüber scheint es so, als ob die CFTC (CFDT) und die FO mehr zum Pluralismus neigen.[3] Tatsächlich hat aber die Entwicklung, besonders nach dem zweiten Weltkrieg, gezeigt, daß es vor allem von der Haltung der CGT abhängt, ob die Gewerkschaften von sich aus zur Einheit zurückfinden, von der die Bewegung einmal ausgegangen ist. In den großen Fragen, besonders anläßlich von Streiks, gehen die Gewerkschaften zusammen, dauert eine Aktion jedoch etwas länger, tauchen Meinungsverschiedenheiten auf, die ihr häufig die Spitze abbrechen.[4] Dabei spielt meistens die extreme politische Haltung der CGT eine entscheidende Rolle. Die CGT ist zweifellos die weitaus stärkste und bedeutendste französische Gewerkschaft, ihre eindeutig kommunistischen Tendenzen, die schon Grund für die Abspaltung der CGT-FO waren, hindern heute im Wesentlichen die Einheit der Gewerkschaftsbewegung.[5] Es darf allerdings auch nicht übersehen werden, daß verschiedene, von der FO ausgegangene Einigungsversuche mit der CFTC von dieser zurückgewiesen worden sind. Sollten die gewerkschaftlichen Bemühungen tatsächlich eines Tages zum Zusammenschluß aller Gewerkschaften in Einheitsorganisationen führen, so wird dadurch juristisch der Grundsatz des Pluralismus nicht beeinträchtigt. Es bleibt dem Einzelnen die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten eine neue Gewerkschaft zu gründen; das Prinzip des Pluralismus besagt nicht, daß die Arbeitnehmerschaft gezwungen ist, mehrere Gewerkschaften für jeden Beruf zu bilden, es bestimmt lediglich, daß ihr die Möglichkeit nicht genommen werden darf.

Das Problem erscheint in einem anderen Licht, wenn man nach Möglichkeiten der

---

1) Delon, syndicalisme chrétien, S. 89.
Mallet, aaO. S. 27 und 63.
2) Lasserre, aaO. S. 705.
3) Auf ihrem Kongreß im Nov. 1963 hat die FO jede Annäherung an die CGT abgelehnt.
4) Mallet, aaO. S. 63.
5) Brèthe de la Gressaye, aaO. S. 231.

Schaffung einer Einheitsgewerkschaft von staatlicher Seite sucht. Während im bisher erörterten Fall der Bildung einer Einheitsorganisation durch die augenblicklich bestehenden Gewerkschaften selbst die Bestimmung des Art. 2 1 III B. III C. trav. unangetastet bliebe, müßte nunmehr der Gesetzgeber tätig werden. Das Prinzip des Pluralismus ist zwar auch in der Präambel der Verfassung garantiert, jedoch ist der Gesetzgeber juristisch daran nicht gebunden, wie die Untersuchung ergeben hat. Auch das Abk. Nr. 87 verschafft dem Grundsatz des Gewerkschaftspluralismus in Frankreich keinen übergesetzlichen Rang. Art. 2 spricht zwar von der Möglichkeit der freien Wahl der Gewerkschaft durch die Arbeitnehmer, jedoch ergeben die Materialien, daß die Vollversammlung sich damit weder für noch gegen die Einheitsgewerkschaft aussprechen wollte, um die Annahme der Konvention durch einige Länder, die das Prinzip des Pluralismus nicht kennen, nicht zu gefährden.[1)]

Auch wenn somit der Pluralismus keinen den Gesetzgeber bindenden Grundsatz darstellt, so sprechen doch entscheidende Gründe für die Aufrechterhaltung des Gewerkschaftspluralismus in Frankreich: Das Prinzip des Pluralismus ist für das französische Gewerkschaftsleben geradezu typisch geworden. Im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften, die sich vom Pluralismus der Weimarer Zeit zur faktischen Einheitsgewerkschaft der Jetztzeit entwickelt haben, verlief die Entwicklung in Frankreich genau umgekehrt. Von der Einheitsgewerkschaft der CGT, die bis 1919, dem Jahr der Gründung der CFTC, allein die Arbeitnehmer vertrat, ging die Entwicklung unaufhaltsam zu einer Aufsplitterung der Gewerkschaften in drei große Zentralen und eine Vielzahl von Splittergruppen. Die Verkündung von Programmen, durch die die gewerkschaftliche Einheit herbeigeführt werden soll, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß keine Gewerkschaft für diese Einheit eigene Vorstellungen opfern will. Für viele neu den Gewerkschaften übertragene Aufgaben wäre eine Konzentration zwar erforderlich, bei den Gewerkschaften selbst sind jedoch echte Züge zur Einheitsgewerkschaft nicht festzustellen.[2)] Eine Einigung der Gewerkschaften durch den Gesetzgeber müßte demnach gegen den Willen der Gewerkschaften geschehen. Um dem neuen System zum Erfolg zu verhelfen

1) CIT 31^{e} session Genève, 1947, Liberté d'association et relations industrielles, Genève, BIT 1947, S. 112 f.
2) Spyropoulos, Drt. soc. 1956, S. 269.

und gewerkschaftlichen Widerstand auszuschalten, wäre eine dauernde Überwachung der Gewerkschaften notwendig. Eine staatlich kontrollierte Einheitsgewerkschaft wäre nicht mehr unabhängig vom Staat, ein Grundsatz, der in Art. 2 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegt ist und durch Ratifikation in Frankreich übergesetzlichen Rang besitzt.

Wenn auch der Ruf nach einer Einheitsgewerkschaft in Frankreich nie ganz verstummt, so ist doch nur die Entwicklung von unten nach oben, das heißt aus den Reihen der Gewerkschaften selbst, möglich und wünschenswert.[1] Die Einführung der Einheitsgewerkschaft ist jedoch nicht die einzige Möglichkeit, die notwendige Konzentration der Gewerkschaften in Frankreich zu erreichen. Im französischen Arbeitsleben spielte von jeher eine sozialkatholische Richtung eine große Rolle in den Diskussionen; sie hatte einen Plan zur Zusammenfassung der Gewerkschaften ausgearbeitet.

bb.) Der Lösungsversuch der sozialkatholischen Schule

Diese entwickelte zum ersten Male anläßlich einer Versammlung in Paris im Jahre 1897 in einer feierlichen Erklärung ihren Plan einer einheitlichen, jedoch freiheitlichen Berufsorganisation.[2] An diesem Plan hat sich später im Wesentlichen nichts geändert.[3] Die katholische Schule versuchte unter Aufrechterhaltung des Pluralis-

1) Rouast-Durand, aaO. S. 254 f.
Rivero-Savatier, aaO. S. 54.
2) Brèthe de la Gressaye, le syndicalisme, S. 254.
3) Er ist abgedruckt bei Brèthe de la Gressaye, aaO:
'1. Tous les membres de chaque profession, dans une circonscription à déterminer, devraient être inscrits d'office sur une liste spéciale par les soins de l'administration publique, ainsi que cela a lieu pour l'inscription maritime, les conseils de prud' hommes et les chambres de commerce.
2. Les membres de chaque profession, ainsi inscrits sur cette liste, constitueraient le corps professionnel.
3. Chaque corps professionnel aurait des règlements spéciaux auxquels seraient soumis tous les membres de la profession.
4. Dans chaque corps professionnel se formeraient librement des syndicats divers, soit de patrons soit d'ouvriers, soit mixtes, conformement à la loi de 1884.

Fortsetzung d. Anm. auf Seite 106

mus, die gewerkschaftliche Einheit durch einen übergeordneten Organismus, einen 'conseil', zusammengesetzt aus den Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, zu erreichen. Die Beibehaltung der freien Gewerkschaften kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß diesen Gewerkschaften keines ihrer Vorrechte verbleiben würde, daß ihre wesentliche Tätigkeit nur noch in der Aufstellung der Wahllisten für den Conseil bestanden hätte. In allen anderen Fällen wären sie als Institution der Berufsvertretung nur noch mittelbar tätig geworden. Der Plan ist im übrigen auch unvollständig. Er sagt nichts darüber aus, wie die Abgeordneten der Gewerkschaften in den conseil gewählt worden wären, durch sämtliche Mitglieder des Berufes, die in die Berufsliste eingetragen sind (suffrage individuel et universel) oder nur durch die Gewerkschaftsmitglieder (suffrage corporatif et restreint).[1] Diese Frage ist von großer Bedeutung in Anbetracht der Rechte, die der conseil über den Beruf ausüben sollte: Verordnungsgewalt, Disziplinargewalt über alle Berufsangehörigen, Entscheidungsgewalt in Kollektivstreitigkeiten, Beitragsrecht von allen Berufsangehörigen, offizielle Vertretung der Gesamtberufsinteressen.

Der Plan der sozialkatholischen Richtung hat zwar Aufsehen erregt, er hat unbezweifelbare Vorzüge, jedoch hat er sich nicht durchsetzen können, nicht zuletzt wegen der völligen Außerachtlassung der wirtschaftlichen Fragen und der einseitigen Verlagerung auf die soziale Ebene.[2]

Fortsetzung der Anm. auf S. 105:

5. A la tête de ce corps professionnel, il y aurait un conseil composé des délégués des syndicats, de manière à assurer une légale représentation aux divers éléments de la profession.
6. Les conseils des corps professionnels feraient les règlements d'application des lois générales relatives à l'organisation du travail et fixeraient les coutumes de la profession.
7. Les règlements des conseils des corps professionnels devraient être sanctionnés par voie de référendum, quand un certain nombre de membres de la profession le demanderaient; ils devraient toujours être homologués par les pouvoirs publics.
8. Les conseils des corps professionnels seraient investis d'un certain nombre d'attributions sur les membres de la profession, dans les limites fixées par la loi, ainsi que cela a lieu pour les chambres de commerce.
9. Les conseils nommeraient la représentation de la profession au degré supérieur.

1) Brèthe de la Gressaye, le syndicalisme, S. 257 f.
2) Brèthe de la Gressaye, aaO.

cc.) Die 'syndicats les plus représentatifs.'

Das französische Recht, auf der Suche nach einem System, das geeignet ist, die Gewerkschaftsbewegung zusammenzufassen, ohne dabei die Koalitionsfreiheit zu sehr zu beschränken, hat sich schließlich einer Methode zugewandt, die vorher im internationalen Recht bereits einige Bedeutung erlangt hatte. Der Begriff der repräsentativsten Gewerkschaft tauchte zum ersten Male im Versailler Vertrag auf.[1] Durch diesen sollte u.A. eine ständige internationale Arbeitskonferenz geschaffen werden und damit dem im Vertrag niedergelegten Grundsatz der Koalitionsfreiheit[2] international Ausdruck gegeben werden. Schwierigkeiten bereitete die Festlegung von Prinzipien für die Auswahl der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zu dieser Konferenz, da in vielen Ländern mehrere Gewerkschaften existierten. Art 389 Abs.3 bestimmte schließlich, daß die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zur internationalen Arbeitsorganisation im Einvernehmen mit den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bestimmt werden sollen. Der Versailler Vertrag hat das Wort repräsentativ nicht definiert, es gab daher Schwierigkeiten in der Bestimmung. Zum Begriff der repräsentativsten Organisation hat der Haager Gerichtshof[3] ausgeführt, daß man offenbar als repräsentativste Organisationen diejenigen ansehen müsse, die die Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten vertreten. Die Feststellung, welche Organisationen dies seien, sei eine Frage, die für jedes Land in dem Zeitpunkt, in dem die Bestimmung erfolge, entschieden werden müsse. Die Zahl der Mitglieder sei nicht das einzige Merkmal, aber sie sei ein wichtiger Faktor. Bei sonst gleicher Sachlage werde die größte Organisation auch die repräsentativste sein. Die Regierung des Landes habe die Pflicht, nach den Unterlagen, über die sie verfüge, zu bestimmen, welches die repräsentativsten Organisationen tatsächlich seien.

Der Begriff der repräsentativsten Gewerkschaften taucht in der französischen Gesetzgebung zum ersten Male im Gesetz vom 24.6.1936 auf, das die Zusammensetzung

1) Teil XIII, Abschnitt II Art. 389 Abs. 3
2) Teil XIII, Abschnitt II Art. 427 Abs. 2
3) v. 31.7.1922, Drt.soc. 1938, S. 41 ff.

gemischter Kommissionen zur Ausarbeitung von Tarifverträgen betraf. Dadurch entstand die Notwendigkeit, für die Besetzung dieser Ausschüsse gewisse Richtlinien zu schaffen. In einem Rundschreiben des Arbeitsministers aus dem Jahre 1936[1] gibt dieser erste Anhaltspunkte: 'Le plus souvent, il existe dans la région une organisation syndicale, syndicat ou union de syndicats qui, par son ancienneté, le nombre de ses membres, les négociations qu'elle a conduit dans le passé avec les organisations patronales ou les pouvoirs publics, apparait nettement, sans contestations possibles comme étant la plus représentative.' Wenn auf einem Gebiet mehrere gleichwertige Organisationen bestünden, sei es das beste, sie bei den vorgesehenen Aufgaben gemeinsam tätig werden zu lassen, z.B. gemeinsame Delegationen zu den Tarifverhandlungen zu bilden. Wenn unbedingt eine einzige Gewerkschaft benannt werden müsse, solle zu den bereits angeführten Gesichtspunkten auch untersucht werden, unter welchen Umständen sich die Gewerkschaften gebildet hätten. Nach dem Kriege wurde in einem weiteren Rundschreiben des Arbeitsministers[2] den bisher genannten Kriterien ein neues hinzugefügt: Die patriotische Haltung während der Besetzung. Dadurch wurden die beiden größten Gewerkschaftsverbände, die CGT und die CFTC aus der Masse der Organisationen besonders hervorgehoben. Das Tarifvertragsgesetz von 1950 hat nunmehr in seinem Art. 31 f einen Katalog der vorher in der Praxis zur Bestimmung der Repräsentativität angewandten Kriterien aufgestellt:

1. Unabhängigkeit. Diese Erfordernis besagt einmal, daß die Gewerkschaft unabhängig von der Arbeitgeberseite sein muß;[3] dadurch wird die Möglichkeit der Bildung gemischter Gewerkschaften sehr eingeschränkt. Weiter besagt dieses Prinzip, daß die Aufnahme von Mitgliedern absolut frei sein muß. Eine Gewerkschaft, deren Mitglieder unter dem Druck eines Arbeitgebers zugunsten einer bestimmten Gewerkschaft in diese eingetreten sind, ist nicht geeignet, die wahren Interessen der Arbeitnehmerschaft zu vertreten.[4]

---

1) v. 17.8.1936, J.O. v. 3.9.1936, S. 9392.
2) v. 28.5.1945, J.O. v. 28.6.1945, S. 3915.
3) Savatier in Anm. zu Lyon v. 6.3.1963, Drt.soc. 63, S. 488
4) Rundschreiben vom 17.8.1936, aaO.

2. Beitragsaufkommen. Da Gewerkschaften sich jederzeit völlig frei bilden können, sind der Umfang der Beiträge und die Regelmäßigkeit der Zahlung ein guter Maßstab dafür, ob zwischen Gewerkschaft und Mitgliedern ein festeres Band besteht, oder ob es sich bei einer Organisation nur um eine Zufallserscheinung von kurzer Dauer handelt. Unabhängigkeit und Beitragsaufkommen einer Gewerkschaft stehen im Übrigen zueinander in Beziehung. Nur ein einigermaßen bedeutendes und regelmäßiges Beitragsaufkommen kann der Gewerkschaft die notwendige finanzielle Grundlage geben, um ihr eine wirklich eigenständige Arbeit, unabhängig von Hilfen und Einflußnahmen anderer Stellen, zu ermöglichen.

3. Alter. Das Alter einer Gewerkschaft, die Erfahrung, die sie bereits besitzt, ihr Geist, ihr Einfluß auf die Arbeitnehmerschaft, vor allem auch die Ergebnisse, die ihre Arbeit bisher hervorgebracht hat, sind zweifellos bedeutende Anknüpfungspunkte, die wieder die CGT und die CFTC als repräsentativste Gewerkschaftsverbände hervorheben mußten. Aber auch die FO verdankt diesen Gesichtspunkten wesentlich die Anerkennung als repräsentativster Gewerkschaftsverband. Das Merkmal 'Alter' wurde nämlich nicht nur auf die Gewerkschaft selbst bezogen, sondern auch auf die Tätigkeit ihrer Funktionäre.[1] Da bei der nach dem zweiten Weltkrieg vollzogenen Abspaltung der FO von der CGT gerade die alten Gewerkschaftsführer in die FO hinübergingen, wurde auf diese Weise berücksichtigt, daß die FO keine Neugründung war, sondern eine verselbständigte Fortsetzung der Arbeit des gemäßigten Flügels der CGT.

4. Zahlenmäßige Stärke. Zu den genannten Merkmalen kommt neben der patriotischen Haltung eines Gewerkschaftsverbandes während der Besetzung im zweiten Weltkrieg, als bei weitem wichtigstes Merkmal das der zahlenmäßigen Stärke einer Gewerkschaft hinzu. Bei dem letzten Gesichtspunkt ergaben sich einige Schwierigkeiten. Einmal war nicht völlig klar, auf welcher Ebene die Repräsentativität gemessen werden sollte. Das Rundschreiben von 1945 stellt dazu fest, daß in dem jeweiligen Gewerbezweig das Anwendungsgebiet der Repräsentativität einer Gewerkschaft auf betrieblicher, örtlicher, regionaler oder nationaler

---

1) Juvigny in J.C. du travail, S. 14 f.

Ebene festzustellen ist. So wird es heute gehandhabt. Das führt dazu, daß eine Gewerkschaft legitimiert sein kann, den betreffenden Beruf auf regionaler, lokaler oder betrieblicher Ebene als repräsentative Gewerkschaft zu vertreten, ohne daß der Gewerkschaftsbund, dem sie angeschlossen ist, auf nationaler Ebene repräsentativ sein muß.

Zum anderen ist die Mitgliedszahl selbst in jedem Falle sehr schwer zu ermitteln. Der Staat hat keine Möglichkeit, die Zahlen zu erzwingen und die Gewerkschaften selbst geben nur spärliche und auslegungsbedürftige Zahlen heraus. Staatliche Versuche, eine Kontrollkommission einzurichten, wurden bereits im Jahre 1948 wieder aufgegeben.[1] Das Tarifvertragsgesetz von 1950 enthält keine derartigen staatlichen Kontrollmöglichkeiten. Der Staat ist also im Wesentlichen auf eine indirekte Ermittlung der Mitgliedszahlen angewiesen.

Die Rechtsprechung hat den zuständigen staatlichen Stellen ein Recht auf Einsicht in die Unterlagen der Gewerkschaften zuerkannt. Zu diesem Zweck können sie von den Gewerkschaften sämtliche Unterlagen anfordern, die sie für notwendig halten, die Repräsentativität einer Gewerkschaft festzustellen. In einem vom C.E.[2] entschiedenen Fall hatte sich die CFTC geweigert, diese Unterlagen zu liefern, da sie diesen Vorgang für eine staatliche Kontrolle und somit einen Eingriff in die Gewerkschaftsfreiheit hielt. Ihr war daraufhin in einem Ort der Charakter der Repräsentativität verweigert worden . Der C.E. entschied, daß die zuständige Stelle diese Unterlagen anfordern könne und die Gewerkschaftsunion sich daher im Unrecht befinde, wenn sie die Einsicht verweigere. Ebenso entschied der Kassationshof in einem weiteren die CFTC berührenden Fall.[3]

Die Bedeutung der zahlenmäßigen Stärke einer Gewerkschaft für ihre Anerkennung als repräsentativste Gewerkschaft kam in einem neueren, vom C.E. entschiedenen Fall deutlich zum Ausdruck. Nachdem die Merkmale, wie sie im Art. 31 f aufgezählt sind, wiederholt worden sind, heißt es in der Urteilsbegründung weiter: ' La

---

1) J.O. v. 9.4.1948, S. 3541.
2) C.E. v. 15.12.1954, Drt.soc. 1955, S. 224.
3) Cass.civ. v. 26.11.1954, Drt.soc. 1955, S. 160.

confédération générale des syndicats indépendants, ne groupe quune proportion de travailleurs d'importance faible, aussi bien en elle-même que par comparaison avec les autres organisations syndicales nationales, et les adhérents des syndicats qu'elle groupe sont très peu nombreux pour qu'elle puisse valablement concurrir à représenter les salariés au sein de la commission supérieure des conventions collectives ainsi elle ne saurait être regardée comme ayant les effectifs suffisants pour se voir reconnaître d'une des organisations les plus représentatives.'[1)]

Die starke Betonung der zahlenmäßigen Stärke einer Gewerkschaft darf aber nicht dazu führen, zu übersehen, daß die Gewerkschaften nur einen geringen Teil der Arbeitnehmerschaft vereinigen. Es kann vorkommen, daß durch besondere, eventuell nur vorübergehende Umstände eine Gewerkschaft eine Mitgliederzahl erlangt, die ihrem Einfluß nicht annähernd entspricht.[2)] In diesem Fall erlangen die anderen Kriterien für die Bestimmung der Repräsentativität erst ihre eigentliche Bedeutung. Die starke Betonung der Mitgliederzahl rechtfertigt sich vor allem daraus, daß für die Bestimmung der repräsentativsten Gewerkschaft, d.h. derjenigen, die am geeignetsten für die Vertretung der Interessen des Berufes erscheint, die gegenwärtige Lage letztenendes mehr Gewicht haben muß, als alle großen Leistungen einer Gewerkschaft in der Vergangenheit.[3)]

Es läßt sich somit nicht leugnen, daß die Auswahl der repräsentativsten Gewerkschaften sorgfältig und nach einem breiten Feld von Gesichtspunkten erfolgt.

Fraglich ist jedoch, ob die Auswahl selbst nicht gegen die positive Koalitionsfreiheit, vor allem gegen den Pluralismus verstößt. Es ist nämlich zu beachten, daß der größte Teil der den Gewerkschaften in neuerer Zeit zuerkannten Sonderrechte auf dem Gebiet der Berufsvertretung nur an die Adresse der repräsentativsten Gewerkschaften gerichtet ist: Nur die von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge können für allgemeinverbindlich erklärt werden, die Belegschaftsdelegierten und die Mitglieder der Unternehmensausschüsse werden aus Listen gewählt, die von diesen

---

1) C.E. v. 11.4.1962, Rec. Lebon 1962, S. 275.
2) Durand-Vitu, aaO. S. 353.
3) Trouvé, les syndicats les plus représ. S. 289 f.

Gewerkschaften aufgestellt sind, nur ihre Vertreter finden Berücksichtigung bei der Zusammensetzung des Wirtschaftsrates. Damit sind nur einige wichtige Rechte aus dem großen Katalog der Vorrechte genannt. Es läßt sich nicht leugnen, daß die Gewerkschaften, die nicht als repräsentativ anerkannt sind, tatsächlich nur ein Schattendasein führen.

Es muß aber beachtet werden, daß die anerkannte, in Gesetzen und der Präambel der Verfassung feierlich zum Ausdruck gebrachte Koalitionsfreiheit, ein ganzes Bündel von Freiheitsrechten enthält, die nicht notwendig alle unantastbar sind.[1] So ist die völlige Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat heute nicht mehr zu verwirklichen, dieses Ideal stammt aus einer Zeit, in der die Gewerkschaften sich noch nicht wesensmäßig von anderen privatrechtlichen Vereinigungen unterschieden. Dagegen sind die Gewerkschaften heute, auch wenn ihnen die privatrechtliche Basis verblieben ist, zu Trägern öffentlichrechtlicher Funktionen geworden. Der Staat ist dazu übergegangen, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, es kann ihm - bei seiner grundsätzlichen Allzuständigkeit auf dem Gebiete der öffentlichen Verwaltung - daher nicht verwehrt werden, auf die Auswahl seiner Mitarbeiter Einfluß zu nehmen.

Es handelt sich hier um ein allgemeines Problem. Ein sich ausbreitender und an Machtfülle zunehmender Verband, erweckt das Interesse des Staates und zieht zwangsläufig eine gewisse Kontrolle nach sich. Ein solcher Verband kann nicht mehr nach einer Generalklausel beurteilt werden, es bedarf vielmehr sehr genauer Beschreibung seiner Grenzen, damit ihre Einhaltung überwacht werden kann. Insbesondere muß gewährleistet sein, daß ein Verband, der zu einer Art gesetzlichem Vertreter eines ganzen Berufes erhoben ist, auch die dafür erforderliche Eignung aufweist. Es würde sich mit der Freiheit der Nichtorganisierten nicht vertragen, wenn die weittragenden Rechte der Berufsvertretung auch irgendeiner kleinen, bedeutungslosen Splittergruppe zustehen würden, die in keiner Weise die Interessen der Arbeiter vertritt. Bei dem starken Pluralismus im französischen Gewerkschaftsleben wäre diese Möglichkeit keine bloße Theorie geblieben. Eine Auswahl ist somit gerechtfertigt.

---

1) Durand, in Drt.soc. 1948, S.1 ff.

Zweifel erhoben sich jedoch zu Anfang, ob der Ausdruck 'repräsentativste Gewerkschaft' besagen sollte, daß nur jeweils einer Gewerkschaft dieses Attribut zustehen sollte. Die Vertretung des gesamten Berufes durch nur eine einzige Gewerkschaft würde jedenfalls bei der Konstellation in Frankreich das einwandfreie Funktionieren des Mehrheitsprinzips auch im sozialen Bereich voraussetzen. Das ist jedoch nicht der Fall. Dadurch daß die Meinungen innerhalb des gleichen Berufes naturgemäß eng zusammenliegen und in einer Richtung verlaufen, bilden sich sehr leicht Mehrheiten, die alles andere unterdrücken würden und die besonders gefährlich sind, wenn sie eine bestimmte Ideologie vertreten; das könnte sich besonders unheilvoll deswegen auswirken, weil die große Masse der Arbeitnehmer nicht organisiert ist und daher auch nicht gefragt wird.[1] Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen ist eine strikte Übertragung des Mehrheitsprinzips auf die Berufsvertretung nicht sachgerecht. Noch ein weiterer Grund spricht gegen die Vertretung des gesamten Berufes durch nur eine einzige Gewerkschaft : Das französische Recht läßt die Bildung von Gewerkschaften zu, die nur eine bestimmte Personenkategorie eines Berufes erfassen. Das markanteste Beispiel stellt die CGC dar, die nur Gewerkschaften von leitenden Angestellten, Ingenieuren und Aufsichtspersonal umfaßt. Es liegt auf der Hand, daß diese Gewerkschaften gegenüber den anderen zahlenmäßig stark abfallen. Andererseits kommt ihren Angehörigen aber eine Schlüsselstellung zu und ihre Interessen können sich sehr von denen der anderen Gewerkschaften unterscheiden. Der C.E. hob daher die Entscheidung des Arbeitsministers auf, in der dieser einer solchen Gewerkschaft die Repräsentativität verweigert hatte.[2] Die besonderen Interessen der leitenden Angestellten waren in diesem Fall nicht ausreichend durch die anderen Gewerkschaften vertreten, somit mußte der klagenden Gewerkschaft leitender Angestellter die Repräsentativität zuerkannt werden, damit diese die besonderen Interessen ihrer Mitglieder in der Tarifkommission wahrnehmen konnte.

Es war somit nur folgerichtig, wenn die Praxis die Möglichkeit zuließ, daß die Repräsentativität grundsätzlich mehreren Gewerkschaften zugesprochen werden kann.

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 356.
2) C.E. v. 13.5.1938, D.H. 1938, S. 440.

Der Rundbrief des Arbeitsministers vom 17.8.1936 drückte sich noch vorsichtig aus, indem er ausführte, daß bei Bestehen mehrerer gleichrangiger Gewerkschaften innerhalb eines Berufes es am besten sei, wenn diese gemeinsam tätig würden, indem sie etwa gemeinsame Delegationen zu Tarifverhandlungen schickten.[1] Das Rundschreiben vom 28.5.1945 spricht dagegen völlig eindeutig aus: 'Il faut donc admettre que, dans une même profession et dans une même localité, plusieurs organisations syndicales peuvent valablement représenter.'[2]

Die Möglichkeit der Zuerkennung des Charakters der Repräsentativität an mehrere Gewerkschaften in derselben Berufssparte und am selben Ort halte ich für eine der wichtigsten Garantien für die Wahrung der Koalitionsfreiheit. Sie bedeutet, daß jede Gewerkschaft unabhängig davon, ob schon eine oder mehrere als repräsentativ für diesen Beruf anerkannte Gewerkschaften bestehen, als repräsentative Gewerkschaft angesehen werden kann. Im Extremfall könnte das dazu führen, daß bei gleicher zahlenmäßiger Stärke, oder wenn jede Gewerkschaft einen nicht mehr zu übergehenden Teil eines Berufes vertritt, alle für einen Beruf bestehenden Gewerkschaften als repräsentativ anerkannt werden müßten. Das würde bedeuten, daß der Nutzeffekt dieser Auswahl völlig ausbliebe; sind daher doch die bereits genannten anderen Wege zur Eindämmung oder Überwindung des gewerkschaftlichen Pluralismus in Frankreich vorzuziehen? Zweifellos bleibt die Einheit der Gewerkschaftsbewegung auf freier Basis das Ideal. Erweist sich aber eine staatliche Initiative zur Anpassung des Gewerkschaftspluralismus an die neuen sozialen Aufgaben der Gewerkschaften als notwendig, so hat das Prinzip der Auswahl der repräsentativsten Gewerkschaften wesentliche Vorzüge. Zunächst ist es auf die Gewerkschaftswirklichkeit in Frankreich zugeschnitten, d.h. das Bestehen großer Richtungsgewerkschaften und daneben einer Vielzahl von völlig bedeutungslosen Splittergruppen. Es ermöglicht also tatsächlich eine Auswahl, die oben erwähnte extreme Konstellation besteht für Frankreich nur in der Theorie. Zum anderen aber läßt es den Gewerkschaften, auch den nichtrepräsentativen, die wesensmäßigen gewerkschaftlichen

---

1) J.O. v. 3.9.1936, S. 9392.
2) J.O. v. 28.6.1945, S. 3915.

Rechte. Auch eine nichtrepräsentative Gewerkschaft kann Tarifverträge abschließen oder einen Streik ausrufen. Die Auswahl hebt nur einige Gewerkschaften hervor und überträgt ihnen besonders aufgezählte Vorrechte. Wenn somit den Splittergewerkschaften nichts genommen lediglich etwas vorenthalten wird, bedeutet das für diese doch, daß sie noch bedeutungsloser werden.

Ein wichtiger Grund für die Übertragung von Sonderrechten auf die großen Gewerkschaften ist ihre soziale Machtposition, ein Grund, der für die kleinen Gewerkschaften eben nicht gegeben ist. Außerdem könnte die Zuerkennung der weitgehenden Rechte der Berufsvertretung auch an die kleinen Gewerkschaften gegen die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter verstoßen.

Bisweilen wird von der Anerkennung von Gewerkschaften als repräsentativste Gewerkschaften so gesprochen, als handele es sich dabei um eine besondere Gunst des Staates gegenüber von ihm als annehmbar angesehenen Gewerkschaften.[1] Wäre das der Fall, so wären die Gewerkschaften damit allerdings in Abhängigkeit vom Staat geraten, sämtliche genannten Vorrechte wären nur Scheinrechte, da es in der Hand des Staates läge, sie einer Gewerkschaft zu gewähren oder sie ihr vorzuenthalten. Tatsächlich sind jedoch die Merkmale, nach denen über die Verleihung der Repräsentativität entschieden wird, durch Gesetz festgelegt und somit jeder Gewerkschaft im voraus bekannt. Die Verleihung oder Verweigerung kann die Gewerkschaft gerichtlich überprüfen lassen. Vor allem aber handelt es sich bei der Verleihung keineswegs um eine staatliche Gunst, sondern um die Anerkennung eines bereits bestehenden Zustandes, wie er durch die Gewerkschaft selbst geschaffen worden ist.[2]

Abschließend kann somit festgestellt werden, daß die Schaffung des Begriffs der repräsentativsten Gewerkschaft und die besondere Hervorhebung durch die Übertragung von Sonderrechten zwar eine Eindämmung des Gewerkschaftspluralismus bedeutet. Diese Einschränkung hat sich im Interesse der Gewerkschaften selbst sowie des gesamten Berufes als notwendig erwiesen.

---

1) Vergl. dazu Desplats, Drt.soc. 1945, S. 275.
2) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 105.
Desplats, aaO.

Die Einschränkung läßt jedoch das Wesen des Gewerkschaftspluralismus unberührt, der nach wie vor eine überragende Rolle im französischen Gewerkschaftsleben spielt, sie verhindert nicht die Bildung neuer Gewerkschaften und sie vollzieht sich in völliger Freiheit. Die Gewerkschaften sind nicht in staatliche Abhängigkeit geraten.

3.) Suche nach einer Formel für das Verhältnis zwischen Staat und Gewerkschaften

Das Hineinwachsen der Gewerkschaften in die Funktionen eines Organs der Berufsvertretung, losgelöst von einem direkten Auftrag der Vertretenen, hat, wie oben gezeigt worden ist, den Charakter der Gewerkschaften als privatrechtliche Organisationen nicht ändern können. Die Untersuchung hat ergeben, daß auch der Staat sich dessen bewußt ist. Er hat zwar darauf geachtet, daß die Gewerkschaften sich an den Grundsatz der Spezialität hielten, ja er hat sogar in das Prinzip des Pluralismus eingegriffen und dadurch praktisch zwei Arten von Gewerkschaften geschaffen. Trotzdem ist der grundsätzlich privatrechtliche Charakter der Gewerkschaften dadurch nicht angetastet worden. Die Gewerkschaften unterliegen keiner staatlichen Kontrolle, die Regeln des öffentlichen Rechts sind auf die Gewerkschaften grundsätzlich nicht anwendbar, sie genießen Unabhängigkeit vom Staat.

Dieses Merkmal muß somit den oben bereits zusammengefaßten Koalitionsmerkmalen noch hinzugefügt werden, so daß sich der Gewerkschaftsbegriff im französischen Recht folgendermaßen definieren läßt:

Die Gewerkschaft ist eine freie, privatrechtliche, vom Staat unabhängige korporative Vereinigung von Personen, die die gleichen oder verwandte berufliche Tätigkeiten ausüben und die sich auf dauerhafter Basis zusammengeschlossen haben, mit dem Ziel, die Verteidigung und Repräsentation des Berufes zu sichern und ihre eigenen Lebensbedingungen zu verbessern.

Was diese Definition nicht fassen kann, was auch nicht grundsätzlich faßbar ist, ist das besondere Verhältnis zwischen Staat und Gewerkschaften, das eben nicht dem eines beliebigen Vereins zum Staat entspricht. Aus einem Zustand gegenseitiger Mißachtung über ein Regime gegenseitiger Anerkennung im Gesetz von 1884 ist in neu-

ester Zeit dasjenige einer Zusammenarbeit in wichtigen wirtschaftlichen und sozialen Fragen geworden. Dabei kamen die Antriebe zu dieser Zusammenarbeit durchaus von beiden Seiten. Die Gewerkschaften wurden durch ihre Stellung selbst gezwungen, sich größeren wirtschaftlichen Fragen zu öffnen. In dem Maße, in dem sie an Stärke gewannen, sahen sie sich veranlaßt, sich mit größeren Zusammenhängen, die über die bloße berufliche Interessenvertretung ihrer Mitglieder hinausgingen, zu befassen, sie konnten nicht mehr in der revolutionären Kampfstimmung der ersten Jahre verharren. Der Staat seinerseits konnte eines Tages den wachsenden Einfluß der Gewerkschaften nicht mehr übergehen, und sah sich gezwungen, die Gewerkschaften als Partner zu akzeptieren und für eine Zusammenarbeit zu gewinnen.

Diese Zusammenarbeit konnte einmal dadurch verwirklicht werden, daß der Staat ursprünglich öffentliche Aufgaben entstaatlichte und sodann den Gewerkschaften übertrug. So sind die Gewerkschaften in der Rolle der Vertretung des Berufes vor Gericht nicht Träger öffentlichrechtlicher Funktionen. Sie vertreten ausschließlich eigennützige Gruppeninteressen, die Vertretung des Gemeinwohls ist gerade in neuerer Zeit als Aufgabe der Staatsanwaltschaft, nicht jedoch der Gewerkschaften angesehen worden.[1)]

Auf vielen Gebieten sind jedoch die Aufgaben auf der öffentlichen Ebene verblieben und die Gewerkschaften ihrerseits auf diese Ebene - speziell für den einzelnen Fall - hinaufgehoben worden. Das ist z.B. der Fall bei der den Gesetzgeber beratenden Tätigkeit der Gewerkschaften im Conseil économique et social. Das Problem der Stellung der Gewerkschaften im französischen Staatsverband kann daher nicht mehr übergangen werden. Wie weit die Mitwirkung der Gewerkschaften an staatlichen Aufgaben gehen kann, hat die Charte du travail gezeigt, durch die die Gewerkschaften zu Gesetzgebungsorganen für den Beruf emporgehoben waren und ebenfalls die Ausführung der gesetzten Regeln überwachten. Als Gegenleistung verloren sie ihre Unabhängigkeit. Unabhängigkeit kann nur mit Verzicht bewahrt werden. Die Gewerkschaften befinden sich somit in einer schwierigen Lage. Sie müssen als Interessenvertretung vorwärtsschreiten, sie zerstören jedoch sich selbst,

1) Siehe oben S. 89 f.

wenn sie zu weit gehen. Sie wollen die Unabhängigkeit, dafür jedoch hält sie der Staat in Schranken.

In der französischen Rechtslehre sind verschiedene Versuche unternommen worden, das besondere Verhältnis Staat-Gewerkschaft in einer Formel zu fassen. Bereits im Jahre 1897 trat die sozialkatholische Schule, deren Worthalter Albert de Mun mit seiner 'semaine sociale', einer einmal jährlich tagenden Versammlung von Juristen, Soziologen, Philologen, Gewerkschaftsvertretern und Unternehmern, war, mit Vorschlägen an die Öffentlichkeit.[1] Ihre Ideen waren zusammengefaßt in der Formel: 'Le syndicat libre dans la profession organisée,' und darauf aufbauend: 'la corporation libre dans le corps d'état organisé.' Bereits 13 Jahre nach der Verkündung des Gewerkschaftsgesetzes hatte man erkannt, daß dieses mit seiner einseitig individualistischen Auffassung dem Wesen der Gewerkschaften und ihrer besonderen Aufgabe innerhalb des Staatsverbandes nicht gerecht werden konnte. Die sozialkatholische Lehre wollte die gerade erst entstandenen Gewerkschaften als solche frei lassen, so wie sie sich durch freiwilligen Zusammenschluß von Arbeitern gebildet hatten. Die eigentlichen Aufgaben der Berufsvertretung und die Mitwirkung auf staatlicher Ebene jedoch wollte sie einem besonderen, noch zu bildenden öffentlichrechtlichen Berufsorgan überlassen.[2] Auch hier zeigt sich wieder deutlich, daß die Freiheit der Gewerkschaften ihre Selbstbeschränkung fordert, ja daß sie in diesem System zu fast bedeutungslosen Vereinigungen hinabsinken würden.

Eine stark abgeschwächte Form dieses Berufsvertretungssystems hat sich übrigens im Saarland herausgebildet. Freilich spielen hier, wie im übrigen Deutschland die Gewerkschaften die überragende Rolle. Daneben ist aber in den Art. 58 und 59 der Verfassung des Saarlandes bestimmt, daß die Wirtschaft des Landes ihre öffentlichrechtliche Vertretung u.a. auch in einer Arbeitskammer findet. Nach § 1 des 'Gesetzes über die Einrichtung einer Arbeitskammer für das Saarland' ist Aufgabe dieser Kammer 'die Wahrnehmung der allgemein wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer' und 'die Förderung der auf die Hebung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage abzielenden Bestrebungen.' Die Praxis hat gezeigt, daß die Arbeit der Gewerkschaften durch die Tätigkeit der Arbeitskammer nicht eingeschränkt wird.

1) Brèthe de la Gressaye, le syndicalisme, S. 254.
2) Siehe oben S. 105 f.

Aufgrund des § 2 des genannten Gesetzes 'erstreckt sich ihre Tätigkeit auch nicht auf die Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen und sozialen Interessen, die den Berufsorganisationen vorbehalten sind.' Aus dieser Bestimmung ergibt sich deutlich der Vorrang der Gewerkschaften bei der Berufsvertretung. Diese nehmen ihre Aufgaben in eigener Verantwortung und selbständig wahr. Insoweit besteht also ein beträchtlicher Unterschied zu den Plänen der sozialkatholischen Schule.

Eine sehr viel allgemeinere, zuerst von François Perroux[1] formulierte und seitdem immer wieder angeführte Formel lautet: 'Le syndicat libre dans l'Etat souverain.' Sie geht davon aus, daß Staat und Gewerkschaften zwei nicht wegzudenkende Realitäten sind, von denen keine hoffen kann, die andere zu ersetzen. Freie Gewerkschaft meint mithin weniger das juristische Gerüst als die tatsächliche Situation, daß die Gewerkschaften frei sind, sich zu bilden und ihre Tätigkeit auszuüben in einem Minimum von staatlichen Regeln, die nur die Eingliederung in die allgemeine Ordnung betreffen sollen. Souveräner Staat auf der anderen Seite will ebenfalls nicht auf den überaus schwierig zu fassenden juristischen Begriff der Souveränität bezogen sein, sondern meint einen Staat, der die Macht hat, entgegengesetzte Forderungen der Einzelnen und ganzer Bevölkerungsschichten gegeneinander abzuwiegen und oberster Schiedsrichter zwischen verschiedenen Gruppeninteressen zu sein und seine Entscheidungen durch Überzeugung oder durch Zwang in der Praxis durchzusetzen. Freie Gewerkschaft in souveränem Staat heißt somit, daß wirtschaftliche Interessen der Gewerkschaften den politischen Entscheidungen des Staates untergeordnet sein müssen. Die Gewerkschaften sind zwar zur Organisation des Berufslebens, zur Mitarbeit bei öffentlichen Aufgaben und zur Bildung von Zentren sozialer und moralischer Schulung berufen, die großen Entscheidungen auf wirtschaftlichem Gebiet trifft aber der Staat. Er trifft sie zwar heute nicht mehr allein, sie werden aber auch nie ohne ihn getroffen werden können.[2]

Die Konzentration des weiten und schwerzufassenden Verhältnisses zwischen Staat und Gewerkschaft in einer kurzen Formel kann natürlich nur als Grundsatzformulierung von

---

1) Perroux, syndicalisme et capitalisme, S. 44.
2) Perroux, aaO. S. 47.

Minimalanforderungen angesehen werden. Nur so ist auch die letztgenannte Formel zu verstehen. Die Gewerkschaften müssen bei ihrem Drang nach Erweiterung ihrer Macht beachten, daß sie innerhalb des Staatswesens stehen. Mißbrauch ihrer Macht mit dem Ziel, den Staat zu schwächen oder gar zu zerstören, muß zur Selbstvernichtung führen. Die CGT-FO hat ihre Politik gegenüber dem Staat auf drei Grundprinzipien festgelegt: Keine Integration, keine völlige Unterwerfung, keine systematische Opposition. Wenn auch die Gewerkschaften als für die Berufsvertretung kompetente Organisationen nicht mehr übergangen werden können, so sind sie auf öffentlichrechtlichem Gebiet doch nur Hilfsorgane, sie sind der staatlichen Autorität untergeordnet. Es ist jedoch erklärlich, wenn die Gewerkschaften immer wieder hervorheben, daß sie nicht gewillt sind, sich willen- und bedingungslos unterzuordnen. Die CGT geht sogar in ihrer Mehrheit immer noch so weit, den Staat als Partner abzulehnen und die traditionelle Kampfstellung beizubehalten. Trotzdem ist sie in zahlreichen Ausschüssen und Komitees vertreten und ist in ihren alltäglichen Handlungen gezwungen, auf ihre Anhänger und die anderen Gewerkschaften Rücksicht zu nehmen, die weit mehr als sie selbst bereit sind, mit dem Staat zusammenzuarbeiten. So entsteht für die CGT bisweilen die groteske Situation, daß sie durch die Fakten gezwungen wird, Abkommen beizutreten, die sie zunächst verurteilt hatte, um im Kampf für die Interessen der Arbeiter nicht hinter den anderen Gewerkschaften zurückzustehen. (So geschehen z.B. beim Abkommen mit den Renault-Werken, 1955).

Das Wesen der französischen Gewerkschaften ist nunmehr in seinen grundlegenden Zügen theoretisch und in seinen praktischen Auswirkungen untersucht worden. Der bereits anfangs angedeutete große Bedeutungszuwachs der kollektiven Elemente der Koalitionsfreiheit hat sich bestätigt. Erst nachdem die Grenzen aufgezeigt sind und der Inhalt dargelegt ist, kann nunmehr begonnen werden, den ursprünglichen Kern der Koalitionsfreiheit, das Recht des Einzelnen, sich zu Gewerkschaften mit anderen zusammenzuschließen, zu untersuchen. Ohne vorher den Gewerkschaftsbegriff geklärt zu haben, fänden sich keine Ansätze für eine Untersuchung der Koalitionsfreiheit des Einzelnen über den Rahmen der bloßen Vereinsfreiheit hinaus, andererseits fehlte auch der Boden für mögliche Einschränkungen der individuellen Koalitionsfreiheit. Letztere sind zum großen Teil nur aus der Überordnung der Koalition selbst zu

verstehen. Der folgende zweite Abschnitt des ersten Teils wird somit den individuellen Seiten der positiven Koalitionsfreiheit gewidmet sein.

B. Individuelle Aspekte der positiven Koalitionsfreiheit

I. Allgemeines

1.) Rechtsquellen

Der Schutz und die Anerkennung der Gewerkschaften als Institution setzt voraus, daß im Individualbereich dem Einzelnen das Recht gegeben ist, sich mit anderen zu einer Gewerkschaft zusammenzuschließen. Das eigenartige Verhältnis und die Wechselwirkung zwischen kollektiven und individuellen Aspekten der positiven Koalitionsfreiheit ist hier noch nicht faßbar, auf jeden Fall läßt sich aber feststellen, daß das dem einzelnen Arbeitnehmer zuerkannte Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder dieser beizutreten, das eigentliche Grundrecht ist, aus dem sich alle anderen Rechte als ursprünglich sekundäre Erscheinungen ableiten lassen. Die Entwicklung hat gezeigt, daß es aber gerade diese mittelbaren Effekte waren, die die Anerkennung des primären Kerns immer wieder hinausschoben. Zwangsläufig mußten sich die kollektiven Rechte ausweiten und immer mehr in den Mittelpunkt rücken.[1] Die Gefahr einer Überdehnung dieser Rechte und einer gefährlichen Machtzusammenballung erkannte schon der Gesetzgeber von 1884, was sich besonders in den eingehenden Diskussionen um die Abschaffung des Art. 416 C. pén. widerspiegelt. Er glaubte aber dieser Gefahr dadurch steuern zu können, daß er die kollektiven Rechte weitgehend ignorierte und die Koalitionsfreiheit in erster Linie nur als individuelles Freiheitsrecht sah. In den ersten Entscheidungen der

1) Vergl. Paul-Boncour, Fédéralisme économique, S. 224.

Gerichte kam dieser Charakter der Koalitionsfreiheit deutlich zum Ausdruck.[1] Das Gesetz von 1884 kam mit seiner Überbetonung der individualrechtlichen Seite tatsächlich um 20-30 Jahre zu spät.[2]

Die Kodifizierung der positiven Koalitionsfreiheit des Einzelnen war jedoch nicht nur in Hinblick auf die Entwicklung des modernen kollektiven Arbeitsrechts bedeutsam, sondern sie diente damals und auch heute noch in erster Linie dem Schutz des Einzelnen. Trotz der großen Bedeutung dieses Rechts auf zahlreichen Gebieten, bezieht es letztlich doch aus dieser Funktion seine eigentliche Rechtfertigung. Nur so ist es zu verstehen, daß die Präambel der Verfassung von 1946, auf die diejenige der Verfassung von 1958 Bezug nimmt, wörtlich nur die individuelle positive Koalitionsfreiheit garantiert. Eine ausdrückliche sozialpolitische Aussage hat die Verfassung vermieden.[3] Wie bereits oben ausführlich dargelegt wurde, kommt der Präambel der Verfassung eine hervorgehobene Bedeutung im französischen Recht nicht zu, ganz zu schweigen von einem echten Verfassungsrang wie sie die Koalitionsfreiheit in Deutschland aufgrund des Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit den Artikeln 1 Abs. 3 und 19 Abs. 2 GG besitzt. Als wesentliche Rechtsquelle ist daher immer noch das in das dritte Buch des Arbeitsgesetzbuches eingefügte Gesetz von 1884 anzusehen, das in seinem Art. 2 auch die individuelle positive Koalitionsfreiheit garantiert. Für das internationale Recht ist hervorzuheben, daß die positive Koalitionsfreiheit als Individualrecht in Art. 23 § 4 der allgemeinen Menschenrechtserklärung vom 10.12.1948, der Europäischen Menschenrechtserklärung vom 4.11.1950 (Art. 11) und besonders auch in Art. 2 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegt ist. Wegen der Einzelheiten wird auf das oben gesagte verwiesen.

2.) Rechtscharakter des Grundrechts der individuellen positiven Koalitionsfreiheit

Der eigentliche Ursprung der Koalitionsfreiheit läßt sich nicht ohne Weiteres bestimmen. Die Koalitionsfreiheit kann Ausfluß der allgemeinen Vereinigungsfreiheit sein, sie kann aber auch als besonderes eigenständiges Freiheitsrecht ausgestaltet sein. Das französische Schrifttum widmet dieser Frage nur geringen Raum.[4] Es gibt für das fran-

1) Cour de Lyon v. 2.3.1894, S. 1894, 2, S. 306.
2) Dolléans-Dehove, Histoire, Bd. 1, S. 362.
3) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 21.
4) Durand-Vitu, aaO. S. 50 Fußnote 1.

zösische Recht Anhaltspunkte, die darauf hinzudeuten scheinen, daß die Koalitionsfreiheit nicht bloßer Unterfall der allgemeinen Vereinigungsfreiheit ist. Einmal ging die Anerkennung der Koalitionsfreiheit derjenigen der allgemeinen Vereinigungsfreiheit um 17 Jahre voraus. Das erklärt sich aber im Wesentlichen daraus, daß die Einschränkung des Tätigkeitsbereichs der Koalitionen auf die berufliche Ebene die Gefahr verringerte, daß sie zu einem ernsthaften Gegner des Staates vor allem auf politischem Gebiet wurden, wie es bei den unkontrollierten sonstigen Vereinigungen der Fall hätte sein können.[1] Andererseits haben Koalitions- und allgemeine Vereinigungsfreiheit eine voneinander abweichende Ausgestaltung erfahren. Die Koalitionsfreiheit ist einerseits enger, indem bezüglich des Gegenstandes sowie des begünstigten Personenkreises feste, zwingende Regeln aufgestellt sind. Das Publizitätsprinzip gebietet die Einhaltung bestimmter Formvorschriften, denen gewöhnliche Vereinigungen nicht unterliegen. Auf der anderen Seite haben diejenigen, die in den Genuß der Koalitionsfreiheit kommen, sehr viel ausgedehntere Rechte als die Mitglieder einfacher Vereinigungen.

Dennoch reichen diese Umstände nicht aus, um im französischen Recht die Koalitionsfreiheit als völlig eigenständiges Recht anzusehen. Wenn auch die Koalitionsfreiheit Gegenstand eines besonderen Gesetzes ist, so definiert doch das später entstandene Vereinsgesetz vom 2.7.1901 den Begriff der Vereinigung so weit, daß er auch die Koalition mit umfaßt. Die Koalitionsfreiheit ist somit nur eine besondere Form der allgemeinen Vereinigungsfreiheit und die Gesetzgebung über die Gewerkschaftsfreiheit nur eine spezielle Ausgestaltung eines allgemeinen Prinzips.[2]

Damit entspricht die französische Rechtsauffassung derjenigen im deutschen Recht. Zwar sah unter der Geltung der WeimRV ein Teil der Lehre in der Koalitionsfreiheit ein Grundrecht eigener Art, das durch die Vereinsfreiheit nicht mit umfaßt werde.[3]

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 48.
2) Das entspricht der h.M., die allerdings kaum die Möglichkeit in Betracht zieht, daß zwei echte getrennte Freiheitsrechte vorliegen könnten.
Durand-Vitu, aaO. S. 48; Geny JCP 1949, I, Nr. 782.
Ozanam, Associations, S. 28; Pic, Traité, S. 230.
3) Hueck-Nipperdey, 3.-5.Aufl. Bd. II, S. 469 f.

Diese Auffassung wurde besonders dadurch begünstigt, daß die Vereinsfreiheit in Art. 124, die Koalitionsfreiheit in Art. 159 garantiert war. Nipperdey hatte seine Auffassung auch für Art. 9 des Grundgesetzes lange Zeit beibehalten.[1] Er hob dabei insbesondere die unterschiedliche rechtliche Tragweite beider Grundrechte - die Drittwirkung ist nur bei der Koalitionsfreiheit ausdrücklich in der Verfassung festgesetzt - sowie die verschiedene personelle Reichweite hervor - die Vereinigungsfreiheit gilt nach der Verfassung nur für Deutsche, die Koalitionsfreiheit dagegen für jedermann. In der dritten Auflage seines Grundrisses hat Nipperdey[2] nunmehr seine Meinung aufgegeben und sich der im Schrifttum überwiegenden Meinung angeschlossen,[3] die in der Koalitionsfreiheit nur eine besondere Erscheinungsform der allgemeinen Vereinsfreiheit sieht. Das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, ist in seinem Wesen nicht verschieden von der allgemeinen Vereinsfreiheit. Das bringt das GG dadurch zum Ausdruck, daß Vereins- und Koalitionsfreiheit in demselben Artikel gewährleistet sind. Der unterschiedliche personelle Geltungsbereich wird heute dadurch ausgeglichen, daß das Vereinsgesetz vom 5.8.1964 die Vereinsfreiheit auch auf Ausländer erstreckt. Die besonders für die Koalitionsfreiheit ausgesprochene Drittwirkung, läßt sich mit der besonderen Bedeutung erklären, die die Koalitionsfreiheit für einen erheblichen Teil der Bevölkerung hat und der Tatsache, daß sie in besonderem Maße Angriffen auch durch Privatpersonen und soziale Mächte ausgesetzt ist. Die Richtigkeit der h.M. ergibt sich auch daraus, daß Art. 18 GG, lediglich die Vereinsfreiheit nennt, ohne zwischen Koalitions- und allgemeiner Vereinigungsfreiheit zu unterscheiden.[4]

Aus dem Verhältnis der Koalitionsfreiheit zur Vereinsfreiheit ergeben sich für das französische Recht einige Folgerungen. Berufstätige, die eine Berufsorganisation gründen wollen, können wählen zwischen der Form der Gewerkschaft und der gewöhnlichen Vereinigung. Dadurch ist es möglich, auch interprofessionelle oder Berufsvereinigungen

---

1) Hueck-Nipperdey, 6. Aufl. Bd. II, S. 54 f.
2) S. 162 f.
3) Nikisch, Lehrbuch Bd. II, S. 21 f.
Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II, S. 381.
Klein in v.Mangoldt-Klein, GG, Anm. V 1 zu Art. 9 GG.
4) Nikisch, aaO.
5) Cass.civ. v. 4.3.1913, D.P. 1913, 1, S. 321.

mit berufsfremden Zwecken in der Form einer gewöhnlichen Vereinigung zu gründen. Nur so war es lange Zeit den Beamten möglich, sich in Berufsorganisationen zusammenzuschließen[1], da ihnen das Recht, Gewerkschaften zu bilden, bis zum Jahre 1946 verwehrt war. Weiterhin können etwaige Unzulänglichkeiten oder Lücken des Gewerkschaftsgesetzes durch die allgemeinen Grundsätze des Vereinsgesetzes ausgefüllt werden.[2] Bereits oben ist aber dargelegt worden, daß damit keineswegs der Umgehung der zwingenden, unter Strafandrohung stehenden Formvorschriften Raum gegeben wird. Die Wahl der Form für die zu schaffende Berufsvereinigung steht den Gründern zwar frei, jedoch wählen sie mit der gewöhnlichen Vereinigung ein minus, das nicht mit den weitgehenden Rechten einer Gewerkschaft ausgestattet ist.

Die Frage nach dem dogmatischen Standort der Koalitionsfreiheit hat für das französische Recht heute ebenso wie für das deutsche kaum mehr als theoretischen Wert. Wir wenden uns nunmehr einem besonderen Problemkreis zu, dem des Schutzes der positiven Koalitionsfreiheit gegenüber den Gewerkschaften.

II. Der Schutz der positiven Koalitionsfreiheit gegenüber Maßnahmen der Gewerkschaft

1.) Schutz beim Eintritt in die Gewerkschaft

a.) Die Vertragsfreiheit der Gewerkschaft

Wenn man bedenkt, daß die Gewerkschaften ihren Bestand überhaupt nur der Freiheit des Individuums, sich mit anderen in Gewerkschaften zusammenzuschließen, verdanken, so mutet der Gedanke, daß die positive Koalitionsfreiheit des Einzelnen eines Schutzes gegen das Kollektiv bedürfte, zunächst eigenartig an. Viele Probleme auf diesem Gebiet sind auch erst in neuerer Zeit aufgetaucht, als die Gewerkschaften sich als Institution soweit gefestigt hatten, daß sie mehr darum besorgt waren, ihren Bestand zu sichern und ihren Einfluß auszudehnen, als für das Recht des Einzelnen

1) Cass.civ. v. 4.3.1913, D.P. 1913, 1, S. 321.
2) Planiol-Ripert.Lepargneur, Traité, S. 437.
Durand-Vitu, aaO. S. 50.

einzutreten, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Tatsächlich ist das Individualrecht so unbestritten, daß es unmerklich in den Hintergrund getreten ist. Die Überbetonung der Institution Gewerkschaft hat sich allmählich in gewissen Fällen als eine Gefahr für das Individualrecht erwiesen. Das ist wohl auch einer der Gründe, warum in Deutschland sowohl in Art. 159 WeimRV als auch in Art. 9 Abs. 3 GG die Koalitionsfreiheit zu einem Grundrecht ausgestaltet worden ist, das, anders als es bei den klassischen Freiheitsrechten zu beobachten ist, die individuelle Freiheitssphäre nicht nur vor Eingriffen des Staates, sondern auch vor Verletzungen durch Dritte schützt. In der Tat wäre die Koalitionsfreiheit nur unvollständig gesichert, wenn ihre Ausübung nicht auch vor Behinderungen durch die sozialen Gewalten geschützt wäre. Wie weit ein solcher Schutz im französischen Recht besteht, ist Gegenstand der nun folgenden Untersuchungen.

Zunächst begegnet die positive Koalitionsfreiheit des Individuums einem allgemeinen Prinzip, das auch für die Gewerkschaften grundsätzliche Geltung hat: Der Vertragsfreiheit. Auch heute noch sind die Gewerkschaften als privatrechtliche Vereinigungen anzusehen. Sie genießen daher in dem durch ihren Zweck gesteckten Rahmen grundsätzlich das Recht, nur mit denjenigen Personen einen Aufnahmevertrag abzuschließen, die ihnen genehm sind. Wie schon angedeutet, haben sie dabei aber die ihrem besonderen Aufgabenbereich entsprechenden gesetzlichen Grenzen einzuhalten. Es können also nur Personen aufgenommen werden, die einen Beruf ausüben, der durch eben diese Gewerkschaft vertreten wird. Für oder gegen die Aufnahme dürfen weiterhin nur mit dem Berufsinteresse zusammenhängende Gründe in Erwägung gezogen werden.

Die Untersuchung im ersten Teil hat ergeben, daß die Gewerkschaften sich in zunehmendem Maße auf das öffentlichrechtliche Terrain begeben haben, daraus könnten sich neue Rückschlüsse auf das Verhältnis der Gewerkschaften zum Individuum ergeben.

In zwei Entscheidungen aus den Jahren 1924 und 1927[1] verharrte der Kassationshof noch auf einer völlig privatrechtlichen Auffassung, indem er feststellte, daß die Gewerkschaften bei der Aufnahme von Mitgliedern frei seien, und Entscheidungen,

1) Cass.civ. v. 27.10.1924, D.P. 1926, 1, S. 104.
Cass.civ. v. 14.3.1927, D.P. 1928, 1, S. 9.

die im Rahmen der Satzung getroffen würden, nicht begründet zu werden brauchten. In dem Beispiel fand sich in Art. 12 der Satzung lediglich der Satz: 'Le syndicat prononce sur les adhésions.'[1] Es erscheint höchst zweifelhaft, daß diese Entscheidung heute noch Gültigkeit beanspruchen könnte. Die Konsequenzen dieser Rechtsprechung zeigt der zweite Fall besonders deutlich auf: Im Elsaß hatte die dortige Ärztegewerkschaft, während Aufnahmeverhandlungen mit einem Arzt schwebten, in ihre Satzung einen § 7 neu eingefügt, der besagte, daß wegen der besonderen Situation von Mülhausen die Gewerkschaft für sich 'französischen Patriotismus' als Basis ansah und zur Bedingung der Mitgliedschaft machte. Aufgrund eines Verstoßes gegen diese Bestimmung wurde der Arzt nicht in die Gewerkschaft aufgenommen. Er verlor daraufhin seine gesamte Kassenkundschaft, da die Gewerkschaft mit den Kassen einen Exklusivvertrag abgeschlossen hatte. Der Arzt rief daraufhin ein Ehrengericht an. Dieses entschied, daß vom medizinischen Standpunkt nichts gegen den Arzt einzuwenden sei, und daß weiterhin die Gewerkschaft nicht berechtigt sei, politische Gesichtspunkte bei der Aufnahme von Mitgliedern zu erwägen. Die Gewerkschaft beharrte auf ihrer ablehnenden Haltung. Der Arzt klagte auf Schadenersatz. Die Cour d'appel Kolmar gab der Klage des Arztes statt.[2] In der Begründung hob das Gericht hervor, daß die Gewerkschaften nicht berufsfremde Erwägungen anstellen dürften, um unerwünschten Personen den Zutritt zu versagen und sich dadurch ein Monopol zu verschaffen. Die Gewerkschaften würden sonst - statt Schutzorganisationen zu sein - zu einem unerträglichen Druckmittel. Der Kassationshof hob das Urteil auf und wies darauf hin, daß die Gewerkschaft nur von ihrem Recht Gebrauch mache, wenn sie als Aufnahmebedingung eine patriotische Haltung der Bewerber verlange. Die Zurückweisung des Arztes sei somit nicht rechtswidrig und verstoße auch nicht gegen die guten Sitten. In einem weiteren Fall wies das Trib.civ. du Havre[3] ebenfalls einen Arzt ab, stellte in seiner Begründung aber ausdrücklich fest, daß dem Arzt ein materieller Schaden durch die Nichtaufnahme nicht entstanden sei, da es ihm in diesem Fall freistehe, mit den Krankenkassen einen ähnlichen Vertrag abzu-

1) Cass.civ. v. 27.10.1924, aaO.
2) v. 15.7.1924, D.P. 1928, 1, S. 9.
3) v. 21.10.1932, Gaz.Pal. 1933, 1, S. 86.

schließen, wie es die Gewerkschaft für ihre Mitglieder getan habe.

In anderen Fällen hat die Rechtsprechung darauf abgestellt, ob eine Kandidatur abgelehnt wurde, um dem Bewerber Schaden zuzufügen.[1] Es handelt sich dabei um Gesichtspunkte des allgegenwärtigen Problems des Rechtsmißbrauchs, mit denen sich auch hier vertretbare Lösungen finden ließen.

Die Untersuchung geht jedoch einen Schritt weiter und stellt die Vertragsfreiheit der Gewerkschaften überhaupt, also das Aufnahmerecht, in Frage. Dieses Recht nämlich könnte sich inzwischen in eine Pflicht gewandelt haben. Ein bedeutsames Urteil der Cour d'appel Rennes[2] hat sich mit dieser Frage auseinandergesetzt. Nachdem es im Grundsatz festgestellt hat, daß die Gewerkschaften in völliger Unabhängigkeit über die Annahme oder Ablehnung eines Aufnahmeantrages entscheiden können, fährt es fort, daß 'si l'organisation des syndicats a pour effet de limiter gravement l'exercice de leur profession à ceux qui n'en font pas partie, il doit être ouvert, sauf exceptions justifiées, à tous ceux qui ne pourraient travailler qu'en y adhérant. Et si l'admission de nouveaux membres est soumise à des conditions telles quelles constituent une sorte de barrage et créent une sélection, ledit syndicat se rend responsable d'une entrave à la liberté du commerce et doit réparer le préjudice causé par son fait.' Das Urteil steht bislang allein da. Ähnlich weitgehende Folgerungen sind bislang weder in der übrigen Rechtsprechung noch im Schrifttum gezogen worden. Es ist lediglich darauf hingewiesen worden, daß dem Recht der Gewerkschaften, den gesamten Beruf zu vertreten, auf der anderen Seite eine gewisse Einschränkung des Rechts, Aufnahmeanträge zurückzuweisen, entsprechen müsse.[3] Das Ablehnungsrecht als Ganzes ist damit jedoch nicht in Frage gestellt worden.

Ohne die Entscheidung der Cour de Rennes überzubewerten, scheint doch eine vorsichtige Analyse lohnend. Die oben gestellte Frage, ob etwa das Aufnahmerecht sich zu einer Aufnahmepflicht verdichtet habe, wird auch von der Cour de Rennes verneint. Auch wenn die Aussage des Gerichts hierzu nur als Grundsatz kommentarlos wiederholt

---

1) z.B. Trib.civ. de la Seine v. 7.11.1927, D.H. 1928, S. 76.
2) v. 5.1.1937, Rec. Rennes, 1937, S. 202.
3) Durand-Vitu, aaO. S. 215.
Spyropoulos, aaO. S. 154.

wird, so besteht doch für das französische Recht kein Zweifel, daß die Natur der Gewerkschaft als freie, privatrechtliche Vereinigung diese Lösung verbietet. Den Gewerkschaften eine Aufnahmepflicht auferlegen, hieße schwerwiegend in ihre Autonomie eingreifen. Solange die Gewerkschaften nur ausnahmsweise öffentlichrechtliche Züge angenommen haben, kann ihnen die Vertragsfreiheit als eines der Wesensmerkmale des Privatrechts nicht vorenthalten werden. Eine andere Frage ist es, ob eine Gewerkschaft, die ein Einstellungsmonopol für einen gesamten Gewerbezweig innehat, jemandem die Mitgliedschaft aus sachfremden Erwägungen vorenthalten kann, sofern er den Beruf nicht ohne Mitgliedschaft bei dieser Gewerkschaft ausüben kann. Besonders viele Beispiele einer Diskriminierung von Außenseitern, die durchaus beitrittswillig waren, aber von der Gewerkschaft zurückgewiesen wurden, kannte das Gewerkschaftswesen in den USA. Diese beruhten vor allem auf mißbräuchlicher Ausnutzung der 'union - security' - Vereinbarungen durch die Gewerkschaften. Da die Gewerkschaften ihre Mitgliedschafts- und Ausschlußbedingungen frei festsetzen konnten, war es den Gewerkschaften möglich, jedes beliebige Mitglied zu entfernen, sofern sie das satzungsgemäße Verfahren einhielten. Die Ausschlußgründe waren häufig so vage formuliert, daß unliebsame Mitglieder unschwer entfernt werden konnten. Aufgrund der Bindung der Berufszugehörigkeit an die Gewerkschaftsmitgliedschaft verloren die Betroffenen ihren Arbeitsplatz. Es handelt sich hierbei nicht um eine Frage der negativen Koalitionsfreiheit, denn meistens wollten die Betroffenen durchaus der Gewerkschaft beitreten. Vielmehr wurde ihnen der Beitritt durch die Gewerkschaft selbst verwehrt, sie wurden also in ihrer positiven Koalitionsfreiheit beeinträchtigt und erlitten dadurch schwere Nachteile in ihrem Berufsleben, insoweit ist die Problemstellung hier ähnlich gelagert, wie in dem Beispiel des Arztes in Kolmar, [1] und dem Urteil der Cour de Rennes.

Nachdem lange Zeit gegen den Mißbrauch der 'union-security'- Klauseln in den USA nichts unternommen werden konnte, schaffte schließlich der Taft-Hartley-Act aus dem Jahre 1947 Abhilfe. [2] Hier interessiert besonders, daß in diesem Gesetz dem Unter-

---

1) S.o. S. 126 f. d.A.
2) Biedenkopf, Unternehmer und Gewerksch. S. 88 ff.

nehmer die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern untersagt ist, 'wenn er vernünftigen Grund zu der Annahme hat, daß die Mitgliedschaft dem Arbeitnehmer nicht zu den gleichen Bedingungen offen stand, die allgemein auf andere Mitglieder Anwendung finden, oder ... wenn er vernünftigen Grund zu der Annahme hat, daß die Mitgliedschaft aus anderen Gründen versagt oder beendet worden ist als der Weigerung des Arbeitnehmers, die Beiträge und Eintrittsgebühren zu leisten.' Diese Sätze sind Ausdruck eines allgemeinen Prinzips, das für jede freie Gewerkschaft gilt. Freilich kommen sie nur dort zum Tragen, wo die nationale Gesetzgebung Organisationsklauseln zuläßt. Es ist der Preis, den die mächtige soziale Gewalt Gewerkschaft für ihre Freiheit und Unabhängigkeit von staatlicher Kontrolle zahlen muß.

In Frankreich haben sich nur in Ausnahmefällen Bestrebungen einer Gewerkschaft gezeigt, beitrittswillige Außenseiter durch Nichtaufnahme beruflich zu benachteiligen; in Deutschland sind mir keine Fälle bekannt. Bei uns sind auch Organisationsklauseln rechtswidrig, in Frankreich sind sie nur in Ausnahmefällen zulässig. Darauf wird unten noch näher einzugehen sein.

b.) Individuelle Aspekte des Pluralismus

Die positive Koalitionsfreiheit gewährt dem Einzelnen nicht nur das Recht, sich einer bestimmten Gewerkschaft anzuschließen. Sie muß in Zusammenhang mit dem Prinzip des Pluralismus gesehen werden. Dieses äußert neben seinen bedeutenden kollektiven Aspekten auch Folgerungen im individuellen Bereich. Es garantiert dem Einzelnen die Freiheit der Wahl zwischen den bestehenden Organisationen oder sogar die Möglichkeit, eine neue Gewerkschaft zu gründen. Klauseln in Tarifverträgen, die die beteiligten Arbeitgeber verpflichten, nur Mitglieder der am Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften als Arbeitnehmer einzustellen (beschränkte Organisationsklauseln) sind somit rechtswidrig. Sie verstoßen nicht nur gegen das kollektive Grundprinzip des Pluralismus, sondern sie beeinträchtigen auch die positive Koalitionsfreiheit des Einzelnen, indem sie die freie Wahl der Koalition verhindern. Obwohl schon das Gesetz von 1884 von dieser Rechtslage ausging, ist dagegen immer wieder verstoßen worden, in erster Linie durch die Gewerkschaften selbst. Den großen Gewerkschaftsbünden hat

als Ideal immer die gewerkschaftliche Einheit vorgeschwebt. Was lag näher, als die Einheit dadurch zu erreichen zu suchen, daß eine Gewerkschaft im Konkurrenzkampf mit den anderen Gewerkschaften versuchte, möglichst viele Anhänger der Gewerkschaftsidee auf ihre Seite zu ziehen. Die umfangreichste und am planmäßigsten durchgeführte Aktion in dieser Richtung war diejenige der CGT-Druckergewerkschaft in den Pressedruckereien, wo sich die Gewerkschaft auf dem Umwege über das in den Art. 19 und 20 B. III C.trav. gewährte Label-Recht in mit den Unternehmern abgeschlossenen Verträgen das Beschäftigungsmonopol für ihre Mitglieder erkämpft hatte.[1] Über 50 Jahre hinweg war es Angehörigen anderer Gewerkschaften ebenso wie nichtorganisierten Arbeitnehmern unmöglich, in den Pressedruckereien Arbeit zu finden. So mußte das Gesetz vom 27.4.1956, das dem 3. Buch des C.trav. zwei Art. 1a und 20a hinzufügte, diese Praxis noch einmal ausdrücklich für rechtswidrig erklären, indem es vor allem in Art. 20a Organisationsklauseln in der Form von Labelverträgen verbietet. Die Verhaltensweise der CGT war an sich schon mit Art. 2 B. III unvereinbar. Da aber die CGT von einem besonderen in den Ausnahmebestimmungen der Art. 19 und 20 geregelten Recht formell Gebrauch gemacht hatte und sich weiterhin auf ihre Vertragsfreiheit berief, bedurfte es einer eindeutigen Stellungnahme des Gesetzgebers. Hätte die Gewerkschaft die Organisationsklauseln in einen Tarifvertrag aufgenommen, so wären diese schon wegen Unvereinbarkeit mit dem Grundsatz des 'libre exercice du droit syndical', das gemäß Art. 31g Nr. 3 B. I C.trav. zwingend in jedem Tarifvertrag gewährleistet sein muß, rechtswidrig gewesen. Den Weg über einen Tarifvertrag hatte aber die CGT-Pressedruckergewerkschaft immer sorgfältig vermieden.[2]

2.) Schutz während bestehender Mitgliedschaft

a.) Die Disziplinargewalt der Gewerkschaften im Allgemeinen

Die positive Koalitionsfreiheit des Einzelnen hat weiterhin zum Inhalt, daß diesem eine einmal erworbene Mitgliedschaft nicht grundlos gegen seinen Willen entzogen

1) Siehe oben S. 49 f.
2) Spyropoulos, Drt.soc. 1956, S. 274.

werden kann. Allerdings unterwirft das Mitglied sich wie in jeder Vereinigung durch seinen Eintritt einer bestimmten Gruppenordnung und verliert dadurch zwangsläufig einige Rechte. Mindestens eine Einschränkung seiner Freiheitsrechte muß er sich gefallen lassen. Vergeht er sich gegen die Gruppenordnung, so kann die Gewerkschaft ihm gegenüber Maßnahmen ergreifen, die bis zur Entziehung der Mitgliedschaft gehen können. Die dogmatische Basis für diese Disziplinargewalt der Gewerkschaften ist ursprünglich in dem Gesellschaftsvertrag gesehen worden.[1] Der Gesellschaftsvertrag, der Gründungsakt der Gewerkschaft, bestimme Rechte und Pflichten der Mitglieder. Verstöße gegen die im Gesellschaftsvertrag niedergelegte Gruppenordnung stellten somit Vertragsverletzungen dar. Wenn auch dieser Meinung im Ausgangspunkt zugestimmt werden muß - die Satzung hat Vertragscharakter - so verliert diese doch dadurch, daß sie für lange Dauer und einen unbestimmten Personenkreis geschaffen ist, bald ihren ursprünglichen Charakter. In Wirklichkeit handelt es sich nicht um Beziehungen, wie sie unter Vertragschließenden bestehen. Es stehen sich nicht lediglich einanderentgegengesetzte Einzelinteressen gegenüber, die im Prinzip alle gleich sind, und im Streitfall nur durch einen unparteiischen Dritten gegeneinander abgewogen werden können. Die Gruppe und die Individuen, aus denen sie zusammengesetzt ist, vertreten Interessen, die nicht im Verhältnis der Gleichordnung stehen. Der folgende Satz spiegelt die Auffassung der herrschenden Meinung besonders deutlich wider, er soll daher wörtlich zitiert werden: '.. l'intérêt collectif, le bien commun, est supérieur aux intérêts particuliers et aux volontés particulières des membres; cette supériorité se traduit par un impérium, un pouvoir de commandement du groupe, une autorité qui impose sa volonté par les mesure de coercition, des sanctions.[2]

Nach h.M. haben die Bestimmungen der Satzung den Charakter von Rechtssätzen, die Verletzung dieser Ordnung durch Mitglieder stellt keine Vertragsverletzung dar, sondern ist eine Verletzung der Disziplin, die sich gegen die Autorität des Verbandes

---

1) Cass.civ. v. 22.12.1920, S. 1922, 1, S. 369.
Trib.civ. de Lyon v. 11.11.1921, D.P. 1923, 2, S. 150.
Ripert, Régime démocratique, S. 390.
2) Légal-Brèthe de la Gressaye, Pouvoir discipl. S. 17.

richtet. Der Disziplinargewalt der Gewerkschaften sind jedoch Grenzen gesetzt. Diese sind vor allem deswegen so wichtig, weil Rechtsquelle für die Disziplinargewalt der Gewerkschaften allein die selbstgeschaffenen Satzungen, nicht aber staatliche Rechtsregeln sind.

1. Auch im Bereich der Disziplinargewalt gilt das Prinzip der Spezialität. Disziplinarische Maßnahmen dürfen daher nur aus Gründen vorgenommen werden, die in irgendeiner Form mit der Berufsausübung zusammenhängen. Es ist also unzulässig, wenn eine Gewerkschaft ein Mitglied boykottiert, weil es eine abweichende Meinung vertritt, und dieses daraufhin von seinem Arbeitgeber entlassen wird.[1] Ebenso verurteilt hat das trib.civ. d'Oran das Verhalten des Apothekerverbandes von Oran.[2] Dieser hatte, um der Überfüllung des Berufes vorzubeugen, die Zahl der jährlich zuzulassenden Praktikanten im Bezirk Oran auf sechs Personen beschränkt. Apotheker, die über diese Zahl hinaus Praktikanten aufnahmen, sollten 5 000 F Strafe zahlen.Der Berufsverband vereinigte sämtliche Apotheker des Bezirks. Obgleich dieser Verband gerade aus beruflichen Gründen eingeschritten war - nämlich Schutz vor Überfüllung des Berufes und möglicherweise dadurch entstehendem, dem Apothekerberuf abträglichen scharfen Konkurrenzkampf - handelte er doch außerhalb des ihm zustehenden Rahmens; die angedrohten Disziplinarmaßnahmen waren rechtswidrig. Dieser Fall führt zu der zweiten Beschränkung, der die Disziplinargewalt der Gewerkschaften unterliegt.

2. Die individuellen Freiheits- und Menschenrechte müssen gewahrt bleiben,[3] also insbesondere die Gewissens- und Meinungsfreiheit,[4] ebenso die Freiheit der Berufswahl und -ausübung. Letzteres hatte der Apothekerverband von Oran nicht beachtet.

   Art. 20c der Satzung des Komitees zum Schutze der Berufsfreiheiten der verei-

---

1) Cour de Lyon v. 2.3.1894, D.P. 1894, 2, S. 305.
2) Trib.civ. d'Oran v. 9.5.1936, S. 1936, 2, S. 199.
3) Spyropoulos, Liberté syndicale, S. 157.
4) Cass.civ. v. 16.11.1914, D.P. 1917, 1, S. 61.

digten Buchprüfer sah jedes Vorgehen eines Mitgliedes in Berufsangelegenheiten direkt oder indirekt über die Presse oder über andere, als die in der Satzung vorgesehenen Organe, als Berufsvergehen an, das Disziplinarmaßnahmen rechtfertige.[1] Der C.E. annullierte diesen Artikel, da die Beschränkung der Meinungsfreiheit nicht aus dringenden beruflichen Gründen erforderlich war. In seiner Anmerkung zu dem Urteil hat Rivero die wichtigsten Gesichtspunkte des Problems zusammengestellt:

1. Die Zugehörigkeit zu einer Koalition darf nicht dazu führen, daß die Mitglieder ihrer staatsbürgerlichen Rechte beraubt werden.

2. Aber die Berufsorganisation setzt begriffsmäßig der Freiheit der Mitglieder gewisse Schranken.

3. Beschränkungen sind rechtmäßig, solange sie sich für die Organisation des Berufes als notwendig erweisen.

4. Das bedeutet, daß jedes allgemeine und absolute Verbot der Ausübung von Grundrechten rechtswidrig ist und daß nur eine solche Ausübung von Individualrechten als fehlerhaft anzusehen ist , die rechtsmißbräuchlich in der Absicht, Schaden zuzufügen, geschieht.

Außerhalb dieses Problemkreises stehen einige Rechte, die dem Einzelnen nicht entzogen werden können und nicht Gegenstand einer disziplinarischen Maßnahme sein können: Die Mitgliedschaftsrechte und besonders das Recht, jederzeit aus einer Gewerkschaft austreten zu können. (Art.8 B.III C.trav.)

Noch eine weitere Einschränkung der Disziplinargewalt ist zu nennen. Nur Mitglieder, nicht Außenseiter können disziplinarisch belangt werden. Das klingt zunächst selbstverständlich, ist es aber nicht unbedingt. Die Untersuchung des Gewerkschaftsbegriffes hat gezeigt, daß die Gewerkschaften sich sehr von gewöhnlichen, noch völlig in das Privatrecht eingebetteten Vereinigungen unterscheiden und in mancher Beziehung schon die Stellung einer Gesamtberufsvertretung unter Einbeziehung auch der Nichtorganisierten erlangt haben. Es verdient daher an dieser Stelle hervorgeho-

1) C.E. v. 29.7.1950, Drt.soc. 1950, S. 391.

ben zu werden, daß die Gewerkschaften von einer echten Gesamtberufsvertretung noch ein gutes Stück entfernt sind. Im Verhältnis Gewerkschaft - Berufsangehöriger regeln sich die Beziehungen noch im Wesentlichen nach reinem Privatrecht, d.h. eine Bindung zwischen beiden wird erst durch die Mitgliedschaft hergestellt. Da für die Verhängung einer Disziplinarstrafe die Mitgliedschaft im Augenblick der Zuwiderhandlung maßgebend ist, kann es vorkommen, daß eine Buße erst nach dem Austritt, also von einem Nichtmitglied zu zahlen ist.[1)]

b.) Der Ausschluß insbesondere

Der Gewerkschaft stehen verschiedene Disziplinarmaßnahmen zu Gebote. Drei Gruppen lassen sich unterscheiden: Mündliche oder schriftliche Ermahnungen und Verweise, Geldbußen und schließlich Maßnahmen, die den Einzelnen in seinem Status als Mitglied treffen. Die letzte Gruppe läßt sich wieder aufteilen in verschiedene Grade: Die Aberkennung eines hervorgehobenen Amtes unter Belassung der Mitgliedschaft, die zeitweise Suspendierung von der Mitgliedschaft und schließlich der Ausschluß aus der Gewerkschaft. Die letzte Maßnahme interessiert im Rahmen dieser Arbeit besonders. Der Zwangsausschluß eines Mitgliedes beeinträchtigt dieses in seiner positiven Koalitionsfreiheit. Jedenfalls kann es derjenigen Gewerkschaft, der es sich aus freien Stücken angeschlossen hat, nicht mehr angehören. Es bleibt ihm vielleicht zwar die Möglichkeit, sich einer anderen Gewerkschaft anzuschließen, aber es kann ihm gerade an der Mitgliedschaft in der einen Gewerkschaft gelegen sein. Man könnte ihm zwar noch entgegenhalten, er könne ja zur Vertretung seiner Interessen eine neue Gewerkschaft gründen. In der Tat ist ihm diese Möglichkeit unbenommen, jedoch ist sie allzu theoretisch. Neben den gar nicht zu nennenden technischen Schwierigkeiten, wäre die somit neugegründete Gewerkschaft nicht repräsentativ und hätte auch wenig Aussicht, es in absehbarer Zeit zu werden. Es zeigt sich, daß die Unterscheidung des französischen Rechts in repräsentative und gewöhnliche Gewerkschaften sich im individuellen Bereich dahin auswirkt, daß eine Neugründung von Gewerkschaften tatsächlich sehr erschwert wird. Der Ausschluß berührt somit die positive Koalitionsfrei-

1) Cass.civ. v. 17.11.1926 (2. Entscheidung) D.P. 1927, 1, S. 33.

heit des Individuums in seinem Wesensgehalt. Die oben entwickelten allgemeinen Grundsätze zur gewerkschaftlichen Disziplinargewalt haben jedoch schon erkennen lassen, daß auch bei Wahrung der Grenzen in individuelle Freiheitsrechte eingegriffen werden kann, so daß ein Ausschluß nicht wegen Verstoßes gegen die positive Koalitionsfreiheit schlechthin unzulässig ist. Zunächst ist selbstverständlich jederzeit die Streichung eines Mitgliedes möglich, das nicht die erforderlichen Eigenschaften besitzt, um Mitglied zu sein. Wenn z.B. jemand überhaupt keinen Beruf ausübt, so besitzt er gar nicht die Freiheit, sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Eine Streichung aus der Mitgliedsliste kann ihn somit nicht in einem Freiheitsrecht beeinträchtigen.

Für den eigentlichen Ausschluß gelten in besonders hohem Maße die oben allgemein herausgestellten Regeln. Er darf nur aus eindeutig mit dem Beruf zusammenhängenden Gründen ausgesprochen werden. Der Kassationshof verurteilte demgemäß eine Gewerkschaft zur Zahlung von Schadenersatz, weil diese ein Mitglied ausgeschlossen hatte, nachdem dieses eine Geldstrafe nicht bezahlt hatte, die ihm wegen Nichtteilnahme an einer politischen Kundgebung auferlegt worden war.[1)]

Ferner darf ein Ausschluß nur dann ausgesprochen werden, wenn der Betroffene seine Koalitionsfreiheit mißbraucht und sich schwer gegen die Gewerkschaft vergangen hat. Es handelt sich dabei vor allem um Vergehen gegen die Statuten oder fundamentale allgemeine Grundsätze. In den Satzungen sind die Ausschlußgründe häufig genannt: Gerichtliche Bestrafung, Konkurs, schwere Schädigung des Ansehens der Gewerkschaft, Nichtzahlung der Beiträge. Der Kassationshof hat wiederholt entschieden, daß auch schwerwiegende Verstöße gegen die gewerkschaftliche Disziplin zum Ausschluß führen können.[2)]

Wenn ein Ausschlußgrund vorliegt, so ist damit noch nicht unbedingt gesagt, daß die Gewerkschaft selbst den Ausschluß vollziehen kann. Ursprünglich war mit Rücksicht auf die allgemeine Bestimmung des Art. 1134 C.civ. der Gewerkschaft selbst die Voll-

1) Cass.civ. v. 16.11.1914, D.P. 1917, 1, S. 61.
2) Cass.crim. v. 28.7.1922, S. 1923, 1, S. 47.
Cass.crim. v. 25.11.1932, D.P. 1933, 1, S. 99, Anm. Pic.

zugsgewalt versagt, auch in den Fällen, in denen die Ausschlußgründe eindeutig in der Satzung aufgezählt waren und ein solcher vorlag. Vielmehr lag in jedem Fall das Auflösungsrecht allein bei den Gerichten.[1] In späteren Entscheidungen war für die Gewerkschaften wenigstens dann ein selbständiges Auflösungsrecht anerkannt, wenn der jeweilige Ausschlußgrund in der Satzung genannt war.[2] Diese Behandlung des Ausschlußrechts hing damit zusammen, daß man den Ursprung der Disziplinargewalt zunächst in dem im Gründungsvertrag niedergelegt en gemeinsamen Wollen sah. Aufgrund der Bestimmungen der Art. 1134 und 1184 C.civ. war nur eine gerichtliche Vertragsauflösung möglich, sofern sie nicht einverständlich geschah. War der betreffende Ausschlußgrund in der Satzung nicht aufgeführt, so wurde weitgehend eine Auflösung des Mitgliedschaftsvertrages überhaupt abgelehnt, da eine erweiternde Auslegung der Satzung an Art. 1162 C.civ. scheitern mußte.

Mit der Vertragstheorie läßt sich jedoch das Wesen der Disziplinargewalt nicht fassen. Die h.M. hat diese Lehre aufgegeben. Sie ist ein eigenes Recht des übergeordneten Verbandes im Interesse einer zusammenfassenden Verfolgung der Gruppenbelange. Der Ausschluß stellt sich somit dar 'comme une réaction normale d'un organisme qui se défend contre des agissements susceptibles de compromettre son existence.'[3] Folglich steht das Recht des Ausschlusses von Mitgliedern der Gewerkschaft selbst zu. Auch bei nicht vollständiger Aufzählung der Ausschlußgründe in der Satzung muß eine ausdehnende oder analoge Anwendung der vorgesehenen Ausschlußgründe zu einem Ausschluß durch die Gewerkschaft führen können. Der strafrechtliche Grundsatz 'nulla poena sine lege' ist im Disziplinarrecht nicht anwendbar.[4] Er setzt eine detaillierte abschließende Regelung voraus, unter Verzicht auf Generalklauseln. Eben dieses ist bei Disziplinarordnungen häufig nicht der Fall. Sie sind oft unvollständig und enthalten Generalklauseln. Man kann in diesen Fällen die Autorität der Gewerkschaft nicht dadurch untergraben, daß man ihr wegen mangelhafter Kodifizierung die Disziplinargewalt versagt.

---

1) Cour de Rouen, D.P. 1891, 2, S. 381.
2) Cass.req. v. 25.3.1891, S. 1891, 1, S. 164.
Cass.civ. 22.12.1920, S. 1922, 1, S. 369.
Cour d'appel d'Aix, v. 23.11.1904, D.P. 1905, 2, S. 121.
3) Légal-Brèthe de la Gressaye, aaO. S. 12 ff.
Morel in Anm. zu Cass.civ. v. 22.12.1920, aaO.
4) Durand-Vitu, aaO. S. 230.
Légal-Brèthe de la Gressaye, aaO. S. 150 ff.

Damit ist aber keineswegs der willkürlichen Handhabung disziplinarischer Maßnahmen, insbesondere des Ausschlusses das Wort geredet. Das hieße das Kräfteverhältnis zwischen der positiven Koalitionsfreiheit des Einzelnen und der des Kollektivs zu sehr zu Gunsten des Letzteren verschieben.

Es ist auch Inhalt der positiven Koalitionsfreiheit, daß die Gewerkschaft das Recht haben muß, unliebsame Elemente aus ihrem Organismus zu entfernen. Das darf aber nicht dazu führen, daß die Koalitionsfreiheit des Einzelnen der Willkür des Kollektivs unterliegt und dadurch entscheidend abgewertet wird. Der Ausschluß eines Mitglieds aus der Gewerkschaft kann daher vor Gericht zwar nicht auf seine Zweckmäßigkeit, wohl aber auf die Einhaltung der gesetzlichen Regeln und die Übereinstimmung des festgestellten Sachverhalts mit den Normen der Satzung überprüft werden. Entgegenstehende Klauseln in Satzungen sind rechtswidrig.[1)]

Die Annullierung eines Ausschlusses bedeutet in der Regel für den Begünstigten, daß er mit allen früheren Vorrechten wieder in die Gewerkschaft eingegliedert wird. Damit ist ein wirksamer Schutz seines Rechts, sich der Gewerkschaft seiner freien Wahl anzuschließen, gegenüber rechtswidrigen Maßnahmen der Gewerkschaft gewährleistet. Die Eingliederung kann sich jedoch u.U. als sehr schwierig erweisen, besonders wenn sie von der Mehrheit der Mitglieder abgelehnt wird. Die Gerichte geben in diesen Fällen Schadenersatz anstelle der Wiedereingliederung, um den inneren Bestand der Gewerkschaft nicht zu gefährden.[2)] Geschieht dies gegen den Willen des Ausgeschlossenen, so entspricht die Entscheidung nicht völlig der durch Urteil festgestellten Rechtsverletzung. Bedenken dagegen sind daher angebracht. Auf der anderen Seite kann aber in schwerwiegenden Fällen eine Gewerkschaft an der Wiedereingliederung einer einzelnen unerwünschten Person zerbrechen. Zwar sind mir keine Beispiele aus dem französischen Gewerkschaftsleben bekannt, aber es ließe sich denken, daß z.B. ein notorisch andersdenkendes, grundsätzlich in Opposition stehendes Mitglied, ohne sich direkt gegen die in der Satzung niedergelegten Grundsätze zu wenden - dann wäre ein Ausschluß begründet - für eine Gewerkschaft eine derartige Be-

1) Cass.req. v. 4.5.1938, 2, S. 164.
Trib.civ. de la Seine v. 29.6.1917, Gaz.Pal.1916/17 S. 764.
2) Durand-Vitu, aaO. S. 234.

lastung darstellen könnte, daß trotz Rechtswidrigkeit des Ausschlusses eine Wiedereingliederung dieses Mitgliedes nicht zu vertreten wäre. Wäre die Gewerkschaft ein öffentlichrechtlicher Verband und hinge die Möglichkeit der Berufsausübung von der Mitgliedschaft ab, so müßte der individuellen Freiheit wohl auch in diesem Fall der Vorzug gegeben werden. Aber die Gewerkschaft ist eine privatrechtliche Vereinigung, die ihrerseits eines Bestandsschutzes bedarf und der das Recht auf eine gewisse Auswahl unter ihren Mitgliedern im Interesse ihrer eigenen Funktionsfähigkeit nicht völlig genommen werden kann. Mir scheint daher die Lösung, bei einer Kollision des kollektiven mit dem individuellen Interesse Schadenersatz statt Wiedereingliederung zu gewähren, bei Abwägung der Interessen beider Seiten als die angemessenste, als diejenige, die mit den verschiedenen Aspekten der positiven Koalitionsfreiheit bei aller Unzulänglichkeit am ehesten zu vereinbaren ist.

III. Der Schutz der positiven Koalitionsfreiheit gegen Akte des Arbeitgebers

1.) Vorbemerkung

Bevor auf die vielfältigen Versuche von Seiten der Arbeitgeberschaft, den Einzelnen in der Ausübung seiner Freiheit zu behindern, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, eingegangen werden kann, muß auf einige besondere Rechtsquellen hingewiesen werden, die zu den bisher genannten hinzutreten. Es ist nicht verwunderlich, daß einige Spezialbestimmungen sich mit dem Verhältnis des Arbeitgebers zu den gewerkschaftlich organisierten Angehörigen seines Betriebes befassen. Der Arbeitgeber, wirtschaftlich dem einzelnen Arbeitnehmer weit überlegen und daher übermächtig, war und ist der klassische Gegner der Gewerkschaftsbewegung. Die soziale und wirtschaftliche Unterlegenheit des Arbeitnehmers erforderte die Bildung eines wirksamen Gegengewichts durch Zusammenschluß. Dem trug das Gewerkschaftsgesetz von 1884 schließlich Rechnung. Es zeigte sich jedoch bald, daß der einzelne Arbeitnehmer von seiner Gewerkschaftsfreiheit häufig überhaupt keinen Gebrauch machen konnte, da es ihm fast völlig an Schutz fehlte. Das Gewerkschaftsgesetz sprach keinerlei Strafen gegen Arbeitgeber aus, die die Gewerkschaftsfreiheit eines

Arbeitnehmers verletzten. Ein wirksamer Schutz wurde immer notwendiger. Bevor jedoch der Gesetzgeber regelnd eingriff, einigten sich die Sozialpartner ihrerseits in dem berühmten Vertrag von Matignon vom 7.-8.6.1936.[1)]

Nach den die Wirtschaft schwer erschütternden Generalstreiks in Frankreich Anfang des Jahres 1936, einigten sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaftsvertreter unter dem Druck der Ereignisse und auf Drängen des damaligen Ministerpräsidenten Léon Blum über einige grundlegende Streitobjekte, darunter in Art. III des Vertrages über die Garantie der positiven Koalitionsfreiheit.[2)] Schon im selben Jahr, im Gesetz vom 31.12.1936 wurde der im Vertrag von Matignon zum Ausdruck kommende Gedanke Gesetz. In Weiterverfolgung dieser Linie verpflichtet heute das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 in seinem Art. 31g die Tarifpartner, in ihre Tarifverträge Klauseln aufzunehmen, die betreffen:

'1. Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs.

3. Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte aux libre choix du syndicat par les travailleurs.'

Der Vorteil dieser Bestimmungen für die Gewerkschaften liegt darin, daß es mit in ihrer Hand liegt, möglichst festumrissene Bestimmungen in die Tarifverträge aufzunehmen, um so bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die positive Koalitionsfreiheit dem Arbeitnehmer ohne große Beweisschwierigkeiten einen Schadenersatzanspruch wegen Vertragsverletzung zu sichern. Dieser Schutz war jedoch nicht ausreichend. Er würde nämlich hinfällig durch die einfache Tatsache, daß in einer Branche überhaupt kein Tarifvertrag besteht, wie es noch heute im Gewerbe der Zeitungsdrucker der Fall ist.

---

1) Drt.soc. 1938, S. 32.

2) Art. III lautet: 'L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 3 du C. trav. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou le congédiement.

Das Problem eines wirksamen Schutzes der positiven Koalitionsfreiheit war nicht auf Frankreich beschränkt. Schon in den 20er Jahren befaßte sich die IAO damit. Es kam aber zunächst zu keiner Lösung. Erst nach dem 2. Weltkrieg, auf ihrer 32. Sitzung nahm die IAO am 1.7.1949 das 'Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen' an. Vorausgegangen war das Übereinkommen Nr. 87, das nur das allgemeine Prinzip der Koalitionsfreiheit auf internationaler Ebene bekräftigt. Das Übereinkommen Nr. 98 enthält mehr ins Einzelne gehende Regeln über das Verhältnis der Sozialgewalten untereinander. Bedeutsam ist Art. 1:

'Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

Dieser Schutz ist insbesondere gegen Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind:

a. Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitritt oder aus einer Gewerkschaft austritt,

b. Einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt:

Dieses Übereinkommen hat Frankreich am 21.11.1951 ratifiziert. Obwohl seine Bestimmungen damit innerstaatliches Recht geworden sind, ja sogar übergesetzlichen Rang besitzen, gewähren sie doch keinen ausreichenden Schutz. Es fehlen gänzlich Zwangsmittel, die eine Durchführung der Bestimmungen gewährleisten.

Nach mehreren vergeblichen Anläufen des französischen Gesetzgebers brachte schließlich das Gesetz vom 27.4.1956, das in das 3. Buch des Arbeitsgesetzbuches die Art.1a und 20a einfügte, für die Arbeitnehmer eine wesentliche Besserung. Das Gesetz brachte zwar materiell keine entscheidenden Neuerungen. Es kodifizierte lediglich die bestehende h.M. zum Problem des Schutzes der positiven Koalitionsfreiheit.

Aber es fügte zusätzlich dem 3. Buch des C.trav. einen Art.55 an, auf Grund dessen Verstöße gegen die Bestimmungen der Art. 1a und 20a von Seiten der Arbeitgeber strafrechtlich verfolgt werden.

Im Folgenden soll nun an einzelnen Fällen die Entwicklung der Rechtsprechung und Gesetzgebung zu einem immer lückenloseren System des Schutzes der positiven Koalitionsfreiheit aufgezeigt werden. Diese Entwicklung kann heute keineswegs als abgeschlossen gelten, daher ist es durchaus von Wert, auf allgemeine Gesichtspunkte zurückzugreifen und die dahinterstehenden Ideen zu durchleuchten und nicht bei der einfachen Feststellung stehenzubleiben, daß die meisten der entschiedenen Fälle sich heute ohne Schwierigkeiten mit Hilfe des Art. 1a B.III C.trav. hätten lösen lassen.

2.) Schutz im Moment der Einstellung

Ein Arbeitgeber, der seinen Betrieb frei von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern halten wollte, müßte bei der Einstellung von Arbeitnehmern zwei Momente beachten: Er müßte erfragen, ob der Arbeitnehmer etwa schon im Moment der Einstellung gewerkschaftlich organisiert ist. Ist das nicht der Fall, so müßte er den Arbeitnehmer verpflichten, sich während der Dauer seiner Beschäftigung keiner Gewerkschaft anzuschließen.

Dabei taucht ein Problem auf, das im französischen Schrifttum nahezu völlig übergangen wird. Obliegt dem Arbeitnehmer die Pflicht, über seine Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft Auskunft zu erteilen, kann der Arbeitgeber die Auskunft gegebenenfalls erzwingen? Der Arbeitgeber kann ein legitimes Interesse an dieser Kenntnis haben, besonders wenn er gegenüber einer Gewerkschaft besondere Verpflichtungen eingegangen ist.

Im Moment der Einstellung ist der Arbeitnehmer vertraglich noch nicht gebunden und kann daher frei antworten. Die Verheimlichung seiner Gewerkschaftszugehörigkeit ist auch nach französischem Recht kein Nichtigkeitsgrund für den Arbeitsvertrag. Der Irrtum über die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers bei einer Gewerkschaft kann keinen Einfluß auf die Gültigkeit einer Willenserklärung haben, das Schweigen und selbst

eine falsche Erklärung stellen in der Regel keine arglistige Täuschung dar.[1] Nur in ganz seltenen Fällen kann die gewerkschaftliche Zugehörigkeit einmal als wesentliche Eigenschaft der Person angesehen werden und den Vertrag anfechtbar machen, so wenn der betreffende in die Dienste einer Gewerkschaft treten will und dabei völlige ideologische Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich ist.[2]

Etwas anders stellt sich das Problem nach der Einstellung, wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, nach der der Arbeitnehmer sich verpflichtet, den Arbeitgeber von einem etwaigen Beitritt zu einer Gewerkschaft in Kenntnis zu setzen. Für sich genommen, enthält eine derartige Klausel keinen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit. Es handelt sich nur um die Mitteilung einer Tatsache und es sieht zunächst so aus, als ob eine entsprechende Vertragsklausel nicht als unerlaubt angesehen werden kann.

Das entspricht auch der h.M. in der deutschen Literatur, allerdings nur sofern es sich um einen tarifgebundenen Arbeitgeber handelt.[3] Die bloße Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit kann in diesem Fall noch nicht als eine Maßnahme i.S. des Art.9 Abs.3 GG angesehen werden, durch welche die Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.

Ein nicht tarifgebundener Arbeitnehmer hat allerdings nach deutschem Recht kein schutzwürdiges Interesse daran, die Gewerkschaftsmitgliedschaft eines Arbeitnehmers zu erfahren, denn er ist z.B. nicht verpflichtet, Tariflöhne zu zahlen. Nur in ganz besonderen Ausnahmefällen könnte einem Arbeitnehmer, der seine Gewerkschaftszugehörigkeit verschweigt oder verleugnet, die Einrede der Arglist entgegengehalten werden.[4] Durand[5] hält ohne den oben gemachten Unterschied für das fran-

---

1) Durand-Vitu, aaO. S. 148 Fußnote 1.
2) Durand-Vitu, Traité, Bd.II. S. 229.
3) Vergl. insbes. Nipperdey in Hueck-Nipperdey aaO. 3.+5. Auflage S. 492, Anm. 8a, sowie den kurzen Hinweis in der 6. Auflage S. 97.
Nikisch, aaO. S. 36 mit weiteren Nachweisen aus dem älteren Schrifttum.
4) Nikisch, aaO.
5) Durand, Traité, Bd. III, S. 148, Fußnote 1.

zösische Recht eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers nicht für zulässig. Er weist daraufhin, daß eine entsprechende Klausel Gefahr in sich berge, weil sie den Arbeitgeber dazu veranlassen könnte, ohne daß der Arbeitnehmer, dem die Beweislast obliegt, sich mit Erfolg dagegen wehren könnte, den Arbeitsvertrag zu brechen. Dem Arbeitnehmer muß es in der Tat freistehen, von sich aus seine Gewerkschaftszugehörigkeit zu eröffnen, wenn er aus irgendeinem Grunde Interesse daran hat, wenn er sich zum Beispiel als Kandidat für die Wahlen als Belegschaftsdelegierter aufstellen lassen will. Eine Mitteilungspflicht kann für das französische Recht nicht anerkannt werden. Meiner Meinung erklärt sich das daraus, daß, sofern der Arbeitgeber gebunden ist, nach französischem Recht die Bestimmungen eines Tarifvertrages unterschiedslos auf die ganze Belegschaft anzuwenden sind, (Art. 31e B.I C.trav.), der Arbeitgeber also von sich aus kein Interesse hat, die Tarifunterworfenheit eines Arbeitnehmers zu erfahren. Eine Folge der französischen Auffassung ist auch, daß die Rechtspraxis es immer abgelehnt hat, zuzulassen, daß der Arbeitgeber die Gewerkschaftsbeiträge durch Abzug vom Lohn einbehalten darf,[1] was übrigens heute ausdrücklich durch Art. 1a B.I C.trav. verboten ist.

Wenn nun der Arbeitgeber die Einstellung eines Arbeitnehmers von dessen augenblicklicher oder zukünftiger Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig macht, so liegt darin eine Verletzung des jedem Berufstätigen zustehenden Freiheitsrechts, sich unbehindert einer Gewerkschaft anzuschließen. Dieses Recht stößt hier jedoch auf ein anderes Grundrecht: Die dem Arbeitgeber zustehende Vertragsfreiheit. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Wahl seiner Mitarbeiter. Dieser Grundsatz ist wiederholt von der Rechtsprechung bekräftigt worden.[2] Die Frage ist aber, ob dieser Grundsatz auch besagt, daß ein Arbeitgeber berechtigt ist, jemanden nur wegen seiner Gewerkschaftszugehörigkeit nicht einzustellen. In einer Anmerkung zu einem Urteil des Kassationshofes aus dem Jahre 1905 meinte Planiol, die freie Auswahl des Arbeitnehmers fließe aus der natürlichen Handlungsfreiheit des Arbeitgebers, sie sei das Gegenstück zu der dem Arbeitnehmer freistehenden Wahl des Ar-

1) Durand-Vitu, aaO.
2) Cass.civ. v. 9.3.1915, D. 1916, 1, S. 25.
Trib.civ. de Lille v. 12.11.1906, S. 1909, 2, S. 323.

beitsplatzes. Folglich könne ein Arbeitgeber einen arbeitsuchenden Arbeitnehmer ablehnen, nur weil dieser ihm unsympathisch sei oder weil er gewerkschaftlich organisiert sei.[1)]

Das Problem war zu Anfang des Jahrhunderts Gegenstand einer Reihe gerichtlicher Entscheidungen. Die Rechtsprechung kam zu einem vorläufigen Abschluß durch ein Urteil des Kassationshofes vom 9.3.1915.[2)] Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Société fermière du casino municipal de Nice weigerte sich, Musiker zu engagieren, die gewerkschaftlich organisiert waren. In den Arbeitsverträgen fand sich eine Klausel, in der die betreffenden Musiker bezeugten, daß sie nicht Mitglied einer Gewerkschaft seien und sich verpflichteten, für die Zeit der Dauer des Vertrages auf die Ausübung ihrer Gewerkschaftsfreiheit zu verzichten. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung zog die sofortige Kündigung und die Zahlung einer Geldstrafe in Höhe von 500 F nach sich.

Das Gericht billigte das Vorgehen der Gesellschaft. In seiner Begründung hob es hervor: Durch die streitige Klausel werde es den Mitgliedern des Orchesters zwar unmöglich gemacht, einer Gewerkschaft beizutreten. Dagegen stehe jedoch das Recht des Unternehmers, Verträge frei zu schließen, somit auch Personen wegen ihrer gewerkschaftlichen Zugehörigkeit als Vertragspartner abzulehnen. Dies rechtfertige sich besonders auch daraus, daß eventuelle Streiks zur Unterbrechung der Konzerte führen würden, wodurch dem Unternehmer schwerer Schaden entstehen würde. Der Unternehmer handle in diesem Fall allein aus beruflichen Interessen. Anders sei es, wenn ein Arbeitgeber gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer ablehne, um einer Gewerkschaft Schaden zuzufügen oder wegen sonstiger feindseliger Einstellung gegenüber einer Gewerkschaft. Im Übrigen gehe dem Arbeitnehmer die Koalitionsfreiheit nicht verlustig, er verzichte nur zeitweilig auf deren Ausübung. Das letzte Argument steht vereinzelt da,[3)] die kritische Literatur setzt sich nicht damit auseinander. Es handelt sich hierbei in der Tat auch um eine Scheinbegründung. Verzichtet ein Ar-

---

1) Anm. Planiol zu Cass.req. v. 13.3.1905, D.P. 1906, 1, S. 113.
2) D. 1916, 1, S. 25.
3) Nur Planiol wiederholt es in seiner Anm. zu dem Urteil

beiter auf die Ausübung des Rechts, einer Gewerkschaft beizutreten, um so eine Arbeitsstelle zu erhalten, so geht es ihm tatsächlich für die Dauer des Vertrages völlig verloren. Würde man einen solchen durch die Umstände erzwungenen Verzicht für allgemeingültig erklären, welcher Arbeitgeber würde dann noch zögern, eine ähnliche Verzichtsklausel in die von ihm abgeschlossenen Arbeitsverträge aufzunehmen. Der Erfolg wäre, daß die Arbeitnehmer von der ihnen garantierten Koalitionsfreiheit keinen Gebrauch machen könnten. Dann wird man wohl kaum noch behaupten können, den Arbeitnehmern werde kein Recht genommen, sie würden nur in dessen Ausübung beschränkt. Das Wesen des Rechts, einer Gewerkschaft beizutreten, besteht gerade darin, daß man es ausübt. Ein Ausübungsverbot verletzt somit das Recht eindeutig.

Auch die weitere Begründung des Kassationshofes für die Rechtsgültigkeit der Ausschlußklausel, daß der Unternehmer vor einer Unterbrechung der Konzerte durch Streiks und dem dadurch entstehenden Schaden geschützt werden müsse, ist nicht stichhaltig. Planiol[1] weist bereits in der Anmerkung zu dem Urteil auf die Bedenklichkeit dieser Begründung hin. Schließlich träfe die Gefahr eines Streiks alle Unternehmen, und es lassen sich unschwer Betriebe vorstellen, die weit schwerer betroffen sein könnten als eine Konzertdirektion. Vor allem aber war bereits damals das Streikrecht ein Grundrecht der Gewerkschaft, das bereits seit langem anerkannt war.[2] Um die Nichteinstellung von Angehörigen einer bestimmten Gewerkschaft zu begründen, kann ein Unternehmer sich nicht einmal darauf berufen, daß diese Gewerkschaft erst kürzlich einen Streik ausgerufen habe und ihm damit Schaden zugefügt habe.[3]

Der Kassationshof führt in dem behandelten Urteil schließlich aus, die Nichteinstellung von organisierten Arbeitnehmern sei erst dann rechtswidrig, wenn sie auf Feindseligkeit des Arbeitgebers gegenüber der betreffenden Gewerkschaft beruhe, oder wenn sie getragen sei von der Absicht, der Gewerkschaft Schaden zuzufügen. Er greift damit die Theorie des Rechtsmißbrauchs auf. Diesem Rechtsinstitut kommt gerade im französischen Recht große Bedeutung zu. Es beruht auf dem Grundsatz des

1) D. 1916, 1, S. 25.
2) Trib.com. d'Epernay v. 28.2.1906, D.P. 1908, 2, S. 73.
Trib.civ. de Lille v. 12.11.1906, D.P. 1908, 2, S. 73.
3) Trib.civ. de Lille, aaO.

französischen Haftungsrechts, daß jedermann, der in seinem Verhalten von der allgemeinen Norm abweicht und dabei Schaden verursacht, diesen zu ersetzen hat, ganz gleich, ob er sich außerhalb jeden Rechts bewegt hat, oder ob er ein Recht ausgeübt hat.[1)]

Daß man in letzterem Fall von Rechtsmißbrauch sprechen kann, ist freilich nicht unbestritten; so wird insbesondere darauf hingewiesen, daß das Recht dort aufhört, wo der Mißbrauch anfängt. Danach kann es begriffsmäßig überhaupt keinen Rechtsmißbrauch geben, weil eine Handlung nicht gleichzeitig mit dem Recht konform sein und mit ihm in Widerspruch stehen kann, ein Satz, der auch im deutschen Recht zitiert worden ist, um die sogenannte Außentheorie zu widerlegen.[2)] Dabei handelt es sich aber um einen Theorienstreit, der inzwischen auch viel an Gewicht verloren hat. Auf die Einzelheiten braucht in diesem Zusammenhang nicht eingegangen zu werden. Die h.M. bejaht ebenso wie im deutschen Recht die Figur des Rechtsmißbrauchs.[3)] Diese Theorie hat es ermöglicht, daß eine ganze Reihe von zunächst unantastbar scheinenden Rechten einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen werden kann. Man konnte zeitweise sogar von einem unverkennbaren Zug der Rechtsprechung reden, die Ausübung eines Rechts hauptsächlich nach dem moralischen Wert ihrer Motive zu beurteilen.[4)]

Das vorliegende Urteil hielt sich noch eng an den ursprünglichen Begriff des Rechtsmißbrauchs, wie er von den Vertretern der restriktiven Auffassung verstanden wird.[5)] Danach mißbraucht der Träger eines Rechts dieses bei seiner Ausübung nur dann, wenn er es dazu benutzt, jemandem Schaden zuzufügen. Es ist eindeutig, daß in solchen Fällen Rechtsmißbrauch vorliegt, und daß gemäß Art. 1382 C.civ. der entstandene Schaden zu ersetzen ist. Das Urteil des Kassationshofes zeigt jedoch die Fragwürdigkeit einer Begrenzung der Fälle von Rechtsmißbrauch in dieser Weise. Es ist mindestens zweifelhaft, ob ein Arbeitgeber, der planmäßig gewerkschaftlich organi-

---

1) Mazeaud-Mazeaud, Lecons, Bd.2, S. 400 ff.
2) Siebert, Verwirkung, S. 86 ff.
3) Mazeaud-Mazeaud, aaO.
4) Planiol, aaO.
5) Mazeaud-Mazeaud, aaO. S. 402.

sierte Arbeitnehmer nicht einstellt, dabei zwar ein Grundrecht - seine Vertragsfreiheit - ausübt, andererseits aber die Arbeitswilligen in ihrem Recht, einer Gewerkschaft anzugehören, beeinträchtigt, von jeder Verantwortung frei sein soll, weil sich nicht feststellen läßt, daß er böswillig gegenüber der betreffenden Gewerkschaft gehandelt hat.

Bereits in zwei früheren Entscheidungen machten zwei untere Gerichte einen Vorstoß in einer anderen Richtung.[1] Sie hielten zwar noch an dem Grundsatz fest: Rechtsmißbrauch setzt die Ungesetzlichkeit des Beweggrundes voraus, der den Träger bewogen hat, das betreffende Recht auszuüben. In den zugrundeliegenden Sachverhalten war es jedoch jeweils so gewesen, daß die betreffenden Arbeitgeber die arbeitsuchenden Arbeitnehmer ohne irgendeine sonstige Prüfung mit der alleinigen Begründung abgelehnt hatten, sie seien Mitglieder einer Gewerkschaft. Diese systematische Ablehnung von Angehörigen einer legalen Organisation, so meinten die Gerichte, stelle nicht mehr die normale und natürliche Ausübung des Rechts, Verträge frei abzuschließen,dar, sie bedrohe schwer die Existenz der Gewerkschaften; sie sei vielmehr ein Fall einer mißbräuchlichen Ausübung eines Rechts.

Die Entscheidungen beruhen zwar im Grundsatz noch auf der einschränkenden Theorie des Rechtsmißbrauchs; es ist daher noch in neuerer Zeit[2] gegen sie vorgebracht worden, sie blieben auf halbem Wege stehen, wenn sie darauf verzichteten, auf die hinter der planmäßigen Nichteinstellung stehenden dolosen Beweggründe einzugehen. M.E. gehen aber diese Entscheidungen gerade einen Schritt weiter. Sie stellen sich auf den Standpunkt, daß in Fällen einer systematischen Ablehnung der subjektive böse Wille des Arbeitgebers sich in dieser seiner Handlungsweise manifestiere. Sie gehen aber noch nicht so weit, daß sie ein objektiv mißbräuchliches Verhalten des Arbeitgebers verurteilen. Der Gegenbeweis, daß der Arbeitgeber keinerlei Schädigungsabsichten hegte, wäre wohl noch zulässig.

Dagegen setzte sich allmählich immer mehr die extensive Theorie des Rechtsmißbrauchs durch. Sie fragt nicht mehr nach dem Motiv, sie ahndet den objektiv vorliegenden Ver-

1) Siehe S. 146 d.A. Anm.2
2) Prieur, L'abus des droits, S.36.

stoß. Es kann hier nicht allgemein die Theorie des Rechtsmißbrauchs untersucht werden, sie kann nämlich durchaus unterschiedliche Nuancen bei der Behandlung verschiedener Rechte aufweisen. Die Untersuchung beschränkt sich auf den besonderen Fall des Mißbrauchs des Rechts, frei über die Einstellung von Arbeitssuchenden zu entscheiden.

Wenn nun die böse Absicht als Kriterium nicht mehr entscheidend ist, so muß nach anderen Merkmalen gesucht werden, denn die bloße Verursachung eines Schadens bei Ausübung der Vertragsfreiheit gibt noch kein Recht auf Schadenersatz. Ein naheliegender Anknüpfungspunkt wäre die Schwere des Schadens. Nur besonders schwere Schäden, die insbesondere außer Verhältnis stehen zu dem durch die Ausübung des Rechts erlangten Vorteil, lassen danach die Rechtsausübung mißbräuchlich erscheinen.[1] Josserand[2] stellte auf den sozialen Zweck eines Rechts ab. Rechtsmißbrauch läge demnach dann vor, wenn jemand sein Recht zwar individuell vorschriftsmäßig, jedoch nicht in Einklang mit dessen sozialer Funktion ausübte. Auch wenn man anerkennt, daß die Vertragsfreiheit einen gewissen sozialen Zweck hat, so ist es doch nahezu unmöglich, diesen so konkret zu bestimmen, daß er einen allgemeinen Maßstab abgeben kann.

Man muß daher den von den beiden oben erwähnten Gerichten angefangenen Weg konsequent weiterbeschreiten. Stellt ein Arbeitgeber systematisch keine Arbeitnehmer mit gewerkschaftlicher Zugehörigkeit ein, so liegt darin ein Verstoß gegen ein anerkanntes Individualrecht und gegen den Bestand einer legalen Institution, der Gewerkschaft. Es braucht nicht mehr nach einer Schädigungsabsicht, also nach subjektiven Momenten geforscht zu werden. Es genügt der objektive Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit.[3] Die Ablehnung eines arbeitsuchenden Arbeitnehmers nur wegen seiner Gewerkschaftszugehörigkeit ist somit rechtsmißbräuchlich und führt zu Schadenersatzansprüchen. Erst im Jahre 1956 zog der Gesetzgeber die Konsequenz aus dieser Rechtslage. Art. 1a B.III C.trav. spricht nunmehr aus, was allerdings bereits vorher Recht war, was nunmehr aber zusätzlich unter Strafschutz steht: Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une acti-

1) Naquet in Anm. zu Cour d'Aix v. 21.12.1910, S. 1912, 2, S. 97.
2) Josserand, De l'esprit des droits, S. 140.
3) Naquet, aaO.

vité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage .....'.

Das deutsche Recht kennt zwar neben den Bestimmungen des allgemeinen Strafrechts (insbesondere § 240 StGB) keinen besonderen Strafschutz der positiven Koalitionsfreiheit. Dafür ist aber der besondere zivilrechtliche Schutz der positiven Koalitionsfreiheit weit langem anerkannt. Nachdem § 152 GewO nur den Fortfall aller Verbote gegen die Koalitionen aussprach, erklärte bereits Art. 159 WeimRV alle Abreden für rechtswidrig, die die Koalitionsfreiheit einschränkten oder zu behindern suchten. Einen weitgehenden Schutz der positiven Koalitionsfreiheit bewirkt heute Art.9 Abs.III GG. Das Besondere dieser Bestimmung liegt darin, daß nicht nur der Staat gehindert ist, durch seine Gesetze in diese Freiheitssphäre einzudringen, sondern daß Art.9 Abs.III ausdrücklich auch Drittwirkung besitzt, indem er Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen für nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen für rechtswidrig erklärt. Damit ist klargestellt, daß nicht nur Verträge, sondern auch einseitige Rechtsgeschäfte, wie z.B. die Kündigung, oder ein tatsächliches Handeln oder Unterlassen, sofern sie gegen die positive Koalitionsfreiheit gerichtet sind, rechtswidrig sind. Dazu gehört etwa der Fall, daß ein Arbeitgeber von dem Abschluß eines Arbeitsvertrages im letzten Augenblick Abstand nimmt, weil er erfahren hat, daß der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist. Anders als bei Abreden, wo bereits der Verfassungstext erkennen läßt, daß die objektiv festgestellte Beeinträchtigung der positiven Koalitionsfreiheit die Abrede nichtig macht,[1] läßt sich die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme nur nach ihrem Beweggrund oder dem damit verfolgten Zweck beurteilen. Das wird besonders deutlich bei der Ausübung eines Rechts, wie z.B. der Kündigung. So hat schon das RAG[2] entschieden, daß ein Arbeitgeber, der dem tarifgebundenen Arbeitnehmer lediglich deshalb kündigt, weil er wirtschaftlich nicht in der Lage ist, den Tariflohn zu zahlen, nicht die positive Koalitionsfreiheit verletzt, weil er den betreffenden Arbeitnehmer nicht zum Austritt aus seinem Verband bestimmen will. Diese Entscheidungen besitzen auch unter dem Grund-

1) Hueck-Nipperdey, aaO. Bd. II, S. 96.
2) RAG v. 18.10.1930, ARS 11, S. 75 m. zust. Anm. v. Nipperdey.
RAG v. 25.4.1931, ARS 12, S. 603.

gesetz noch Gültigkeit.[1] Dasselbe würde auch gelten, wenn ein Arbeitgeber aus diesem Grunde tarifgebundene Arbeitnehmer überhaupt nicht einstellt. Die Berücksichtigung des Beweggrundes bedeutet allerdings nicht, daß dem Arbeitgeber eine besondere Schädigungsabsicht nachgewiesen werden müßte. Auch ein Arbeitgeber, der lediglich unter Berufung auf seine Vertragsfreiheit ohne schädigende Absicht, systematisch keine gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer einstellt, trifft koalitionsfeindliche Maßnahmen i.S. des Art.9 Abs.3 GG. Der Schutz der positiven Koalitionsfreiheit ist damit in Deutschland ähnlich aufgebaut wie in Frankreich. Die französische Lösung hat dabei den Vorzug, daß sie die wichtigsten Beispiele besonders hervorhebt. Eine ähnlich detaillierte Regelung bliebe einem deutschen Arbeitsgesetzbuch vorbehalten, eine Verfassung ist dazu nicht in der Lage.

3.) Schutz während der Dauer der Beschäftigung

a.) Die Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten, bzw. in ihr zu verbleiben

aa.) Äußere Grenzen von Maßnahmen des Arbeitgebers mit Rücksicht auf die positive Koalitionsfreiheit

Während der Dauer seiner Beschäftigung unterliegt der Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Möglichkeiten der Einwirkung auf den Arbeitnehmer sind für den Arbeitgeber ungleich größer, vor allem auch differenzierter, als während der Verhandlungen anläßlich der Einstellung. Allerdings können bloße Ratschläge oder Bitten eines Arbeitgebers, die einen Arbeitnehmer dazu bewegen sollen, von einer Gewerkschaftszugehörigkeit Abstand zu nehmen, ohne daß Folgerungen angedroht werden, diesem nicht als Verstöße gegen die positive Koalitionsfreiheit verwehrt werden. Auf der anderen Seite stellen selbstverständlich Drohungen oder Tätlichkeiten, die die Tatbestände der Art. 305 ff C.pen. erfüllen, Verletzungen der positiven Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer dar.

Eine weitere Grenze ist aber erheblich schwieriger festzulegen. Sie ergibt sich aus Art.1a B.III C.trav. Es heißt darin: 'Le chef d'entreprise ou ses représentants ne

1) Nikisch, aaO. Bd.II, S. 35.

devront employer aucune moyen de pression en faveur ... d'une organisation syndicale quelcoque.' Auch durch gewerkschaftsfreundliche Akte kann der Arbeitgeber gegen die individuelle positive Koalitionsfreiheit verstoßen. Gewährt er einer bestimmten Gewerkschaft außerordentliche Vorteile, so verletzt er die Freiheit der Arbeitnehmer, zwischen den verschiedenen Gewerkschaften zu wählen. Der ausgeprägte Pluralismus im französischen Gewerkschaftsleben, der auch echte Alternativen bietet, hebt das Problem über den Rahmen bloßer Theorie hinaus. Die Cour de Lyon hatte im Jahre 1963 einen derartigen Fall zu beurteilen.[1] Das Gericht erklärte die Bestimmung des Art. 1a für anwendbar und verurteilte den Arbeitgeber zu Schadenersatz. Die Entscheidung gründet sich zwar in erster Linie auf die Verletzung des kollektiven Prinzips des Gewerkschaftspluralismus. Unzweifelhaft wurde hier aber auch der einzelne Betriebsangehörige in seinem Recht auf freie Wahl beeinträchtigt.

Wie bereits oben dargelegt worden ist, kann der Arbeitgeber jedoch einem Vorwurf nicht dadurch entgehen, daß er jeglicher gewerkschaftlicher Tätigkeit seinen Betrieb als Betätigungsfeld versagt - auch so würde er mit der positiven Koalitionsfreiheit in Konflikt geraten - sondern nur dadurch, daß er sich absolut neutral verhält und etwaige Vorzüge allen in gleicher Weise gewährt.[2] Diese Maxime gilt uneingeschränkt auch im Verhältnis zum einzelnen Gewerkschaftsmitglied. Eine andere Frage ist, wie weit ein Arbeitgeber allen Gewerkschaftsangehörigen Vorteile gewähren kann, ohne dadurch die Rechte der Nichtorganisierten zu beeinträchtigen. Darauf wird im Rahmen der Behandlung der negativen Koalitionsfreiheit einzugehen sein. Im Folgenden soll untersucht werden, ob es möglich ist, daß ein Arbeitgeber, der sich innerhalb der hier aufgezeigten Grenzen hält, dennoch bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer derart diskriminiert, daß er dadurch gegen die positive Koalitionsfreiheit verstößt.

---

1) Cour de Lyon v. 6.3.1963, Drt.soc. 1963, S. 488.
Vergl. dazu ausführlich (mit Sachverhalt) oben S. 75
2) Siehe oben S.79.

bb.) Diskriminierende Maßnahmen des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer wegen dessen Gewerkschaftszugehörigkeit diskriminieren, indem er ihn nicht befördert, ihn mißbräuchlich versetzt oder ihn in ähnlicher Weise hinter den anderen zurückstehen läßt.[1] Eine weitere wesentlich einschneidendere Maßnahme ist die Kündigung. Sie kann zu besonderen Härten führen, weil damit häufig ein Boykott durch die Arbeitgeber verbunden ist. Die Rechtsprechung mußte sich mit der Kündigung wegen Gewerkschaftszugehörigkeit häufig befassen,[2] auf die Lösungsversuche soll nunmehr eingegangen werden.

Auch hier bot sich wiederum die Bestimmung des Art. 1382 C.civ. an, um dem Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber zu geben. Denn die feierlichen Beteuerungen der Koalitionsfreiheit in der Verfassung, im Gewerkschaftsgesetz von 1884 und später in den internationalen Abkommen sahen selbst keinerlei Rechtsfolgen für den Fall der Verletzung vor. Neben Art. 1382 C.civ. wurde häufig auch die Vorschrift des Art. 1780 C.civ. herangezogen, die durch Gesetz vom 28.12.1910 in die Art. 20 und 23 B.III C.trav. übernommen wurde. Nach mehrfachen Änderungen (Gesetze vom 19.7.1928 und 19.2.1958) heißt es nunmehr in Art.23 B.III C.trav. wie auch in Art. 1780 C.civ gleichlautend: 'La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts,' nachdem jedoch zunächst grundsätzlich festgestellt worden ist: 'Le louage du service, fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonte d'une des parties contractantes.'

Beide Artikel nennen jedoch keinerlei tatbestandsmäßige Voraussetzungen für die eintretenden Folgen, so daß auch hier die Gerichte wiederum auf das Institut des Rechtsmißbrauchs zurückgriffen.[3] Wegen der Voraussetzungen kann im Wesentlichen auf das

1) Beispiel: Trib.civ. de la Seine v. 28.4.1951, Drt.ouvr. 1951, S. 497.
2) Beispiele: Cass.civ v. 23.3.1950, Drt.soc 1950, S. 254.
Cass.civ.v 17.5.1951, Drt.soc. 1951, S. 474.
Trib.civ. de Rennes, v. 6.4.1951, drt.ouvr. 1951, S. 198.
3) Cass.civ. v. 27.5 1910, D.P. 1911, 1, S. 223.
Cass.civ. v. 2.6.1937, S. 1938, 1, S. 22.
Cass.civ. v. 17.5.1951, aaO.
Vergl. auch die Zusammenstellung bei Saramito in drt.ouvr. 1952, S. 165 ff.

oben Gesagte verwiesen werden.[1] Danach kommt es hier auf zwei Kriterien an:

1. Die Kündigung muß als einzigen Grund die gewerkschaftliche Zugehörigkeit des Arbeitnehmers haben.

2. Die gewerkschaftliche Zugehörigkeit muß legitim sein, der Arbeitnehmer darf mit ihr keinen Mißbrauch treiben.[2]

Während der Gesetzgeber nunmehr durch das Gesetz vom 27.4.1956 den ersten Punkt bestätigt hat - nach Art. 1a ist es 'interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arreter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail .... les mesures de discipline et de congédiement' - ist die zweite Voraussetzung weiterhin nicht völlig geklärt. Denn wenn auch Art. 1a dem Arbeitgeber bei Strafe verbietet, gegenüber einem Arbeitnehmer nachteilige Entscheidungen wegen dessen gewerkschaftlicher Tätigkeit zu treffen, so ist damit doch zweifellos nicht gesagt, daß der Arbeitgeber jede gewerkschaftliche Betätigung eines seiner Arbeitnehmer hinnehmen muß.

b.) Die Freiheit gewerkschaftlicher Betätigung

Während auf der einen Seite die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer Gewerkschaft dem Arbeitgeber keinen Grund zur Entlassung gibt, schützt den Arbeitnehmer seine gewerkschaftliche Zugehörigkeit auch nicht vor einer begründeten Kündigung. Darüber besteht Klarheit. Auch kann bislang keine Rede davon sein, daß ein Gewerkschaftsfunktionär einen besonderen Kündigungsschutz genießt.[3]

---

1) Siehe oben S. 149 d.A.
Dazu auch: Pic, Traité, S. 847.
Ledermann, drt.ouvr. 1960, S. 335.
2) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 191.
Rouast-Durand, aaO. S. 489.
3) Cour de Montpellier v. 12.2.1958, D. 1958, 6, S. 24.
Trib.civ. du Havre v. 4.12.1920, Gaz.Pal.1921, 1, S. 38.

Andererseits bildet aber die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer bei einer Gewerkschaft eine hervorgehobene Stellung einnimmt, keinen Kündigungsgrund. Das hat der Kassationshof bereits in einer Entscheidung aus dem Jahre 1910[1] ausgesprochen und in zwei neueren bekräftigt.[2] Nicht weiter problematisch ist auch eine gewerkschaftliche Betätigung eines Arbeitnehmers, die sich außerhalb des Betriebes und der Arbeitszeit abspielt. Hier besteht kein entgegenstehendes Recht des Arbeitgebers, das der betreffende Arbeitnehmer verletzen könnte. Anders ist es jedoch, wenn ein Gewerkschaftsangehöriger innerhalb der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände für eine Gewerkschaft tätig wird. Hier kann sich u.U. ergeben, daß seine Tätigkeit unzulässig ist, so daß der Arbeitgeber ihm kündigen kann, ohne sich eines Verstoßes gegen die positive Koalitionsfreiheit schuldig zu machen.

An anderer Stelle ist bereits dargelegt worden, daß die Zeiten einer strikten Trennung zwischen Betrieb und gewerkschaftlichem Tätigkeitsbereich vorbei sind. Vielmehr haben die Gewerkschaften den Schritt in die Betriebe hinein bereits vollzogen und dabei die Anerkennung durch den Gesetzgeber gefunden.[3] Der Rahmen dieser gewerkschaftlichen Betätigung wird neben den Gesetzen vor allem durch den Inhalt der Tarifverträge bestimmt. Diesen obliegt auf diesem Gebiet auch im Wesentlichen die Rechtsfortbildung. Die Gerichte pflegen sich in ihren Entscheidungen zurückzuhalten und bleiben in dem durch Gesetz und Tarifvertrag vorgezeichneten Rahmen. In folgenden Fällen ist eine gewerkschaftliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers als zulässig, mithin als noch im Rahmen der Ausübung seiner positiven Koalitionsfreiheit, angesehen worden:

Einer Arbeiterin, die bereits 17 Jahre bei einer Firma beschäftigt war, wurde gekündigt, weil sie einer Aufforderung der Gewerkschaft gefolgt war, zum Gedenken an den Tod, den ein Arbeitnehmer im Verlaufe eines kurz vorher erfolgten Streiks erlitten hatte, eine Viertelstunde die Arbeit niederzulegen. Das angerufene Gericht verurteilte den Unternehmer zu Schadenersatz.[4] Ein Arbeitnehmer, der jahrelang mit Duldung der

---

1) Cass.civ. v. 27.5.1910, D.P. 1911, 1, S. 223.
2) Cass.soc. v. 16.12.1957, drt.ouvr. 1958, S. 114.
Cass.civ. v. 20.2.1958, Drt.soc. 1958, S. 357.
3) Siehe oben S. 68 ff.d.A.
4) Trib.civ. de la Seine v. 5.6.1951, drt.ouvr. 1951, 470.

Werksleitung außerhalb der Arbeitszeit in den Umkleideräumen Gewerkschaftsblätter verteilt hatte, wurde plötzlich aus diesem Grunde entlassen. Das Gericht sah in der Tatsache der jahrelangen Duldung das entscheidende Kriterium dafür, daß von einem Mißbrauch des Arbeitnehmers von seiner Betätigungsfreiheit nicht die Rede sein konnte.[1] Zwei Arbeiter hatten an einer legitimen Gewerkschaftskundgebung teilgenommen. Sie hatten den Arbeitgeber davon zwar vorher in Kenntnis gesetzt und um Befreiung von der Arbeit gebeten, der Arbeitgeber war darauf aber nicht eingegangen. Auch hier wurde die Kündigung als rechtsmißbräuchlich angesehen.[2] Auch die Teilnahme an einem Streik kann einem Arbeitnehmer nach dessen Beendigung und der Wiederaufnahme der Arbeit, mit Rücksicht auf das in der Präambel der Verfassung jedermann gewährte Streikrecht, nicht als Mißbrauch seiner Koalitionsfreiheit vorgehalten werden.[3]

Demgegenüber ist in einer ganzen Reihe von Fällen eine bestimmte gewerkschaftliche Betätigung eines Arbeitnehmers als mißbräuchlich, den Rahmen seiner positiven Koalitionsfreiheit überschreitend, angesehen worden. So ist die Aufforderung eines Gewerkschaftssekretärs an die Angehörigen eines Unternehmens, an einem rechtswidrigen Streik teilzunehmen, als Verstoß gegen das Prinzip der Spezialität angesehen worden.[4] Das Gericht entschied, daß der betreffende Arbeitnehmer auch nicht durch seinen Status als Gewerkschaftssekretär geschützt sei, und daß sein Einwand, er habe nur als untergeordneter Befehlsempfänger eine Weisung von oben ausgeführt, nicht durchgreifen könne.

In einem neueren Fall hatte ein Funktionär der französischen Postgewerkschaft in Ost-Berlin mit Vertretern der ostzonalen Postgewerkschaft verhandelt und es war zum Abschluß eines Abkommens mit politischem Inhalt gekommen. Auch hierin hat der C.E.[5] eine Verletzung des Grundsatzes der Spezialität gesehen und die disziplinarische Bestrafung dieses Arbeitnehmers für gerechtfertigt erklärt.

Grundsätzlich können derartige Maßnahmen jedoch nur gegenüber Rädelsführern zu-

---

1) Trib.civ. de Rouen v. 12.5 1952, drt.ouvr. 1953, 64.
2) Trib.civ. de Caen v. 24.2.1948, drt.ouvr. 1948, 83.
3) Cass.civ. v. 3.1.1958, D. 1958, 119.
4) Trib.civ. du Havre v. 4.12.1920, Gaz.Pal. 1921, 1, 38.
5) C.E. v. 8.6.1962, D. 1962, 492.

lässig sein. Allerdings hat der Oberste Schiedsgerichtshof in einem Spruch aus dem Jahre 1939[1] eine Kündigung aller Arbeitnehmer, die einem Aufruf zu einem politischen Streik gefolgt waren, für rechtmäßig erklärt. Diese Entscheidung ist jedoch auf Widerspruch gestoßen.[2] Es wird darauf hingewiesen, daß man nur die Verantwortlichen, die einen gewissen Einfluß auf die Willensbildung der Gewerkschaft und auch des einzelnen Arbeitnehmers haben, belangen kann. Allerdings ist der Grund, warum die Masse der Arbeiter unbehelligt bleiben soll, nicht darin zu finden, daß sie von ihrer Freiheit gewerkschaftlicher Betätigung Gebrauch gemacht haben. Ein näheres Eingehen auf die eigentliche Begründung würde eine Untersuchung des Streikrechts überhaupt erfordern, das nicht Gegenstand dieser Arbeit ist.

Eine ganze Reihe von Entscheidungen befaßt sich mit der gewerkschaftlichen Betätigung Einzelner innerhalb von Betrieben und kommt zu dem Schluß, daß diese sich außerhalb des Rahmens der Ausübung der positiven Koalitionsfreiheit hält und daher Maßnahmen des Arbeitgebers gerechtfertigt sind. Es handelt sich dabei meistens um Sachverhalte, in denen einzelne Arbeitnehmer zwar außerhalb der Arbeitszeit aber auf dem Betriebsgelände in irgendeiner Form für eine Gewerkschaft geworben haben.[3] Gültige große Linien lassen sich dabei jedoch nicht feststellen, da die Entscheidung ganz davon abhängt, was in der jeweiligen Branche im Einzelfall tarifvertraglich vereinbart ist.

c.) Anhang: Leitende Angestellte

Vereinzelt ist die Frage aufgeworfen worden, ob der Umfang der positiven Koalitionsfreiheit, so wie er hier dargelegt worden ist, auch für die leitenden Angestellten Geltung beanspruchen kann.[4] Es ließe sich dagegen vorbringen, daß deren hervorgehobene, wirtschaftlich unabhängige Stellung, sowie ihre besondere Vertrauensstellung sich

---

1) C.S.A. v. 15.2.1939, Drt.soc. 1939, 102.
2) Spruch des Surarbitre Gapeau, Drt.soc. aaO. Anm. gez. N.F., Drt.soc. aaO.
3) Cass.civ. v. 14.11.1962, Drt.soc. 1963, S. 349.
Cass.civ. v. 5.6.1953, Drt.soc. 1953, S. 545.
Trib.civ. de la Seine v. 17.12.1952, Gaz.Pal. 1953, 1, S. 246.
4) Ledermann, drt.ouvr. 1960, S. 359.

schwer mit einer kämpferischen gewerkschaftlichen Haltung vereinbaren ließen. Dem C.E. lag im Jahre 1925 ein solcher Fall zur Entscheidung vor.[1] Die Verwaltung der Banque de France hatte die Nominierung von Angestellten zu den höheren Beschäftigungsgraden davon abhängig gemacht, daß diese keiner Berufsorganisation angehörten. Eine an dieser Bank vertretene Organisation ging dagegen vor. Es kam zu keiner Grundsatzentscheidung, da der C.E. sich für unzuständig erklärte. Der Regierungskommissar hatte aber in seinen Schlußanträgen vorgeschlagen, die Klage abzuweisen. Er führte aus, daß die Banque de France im Recht sei, wenn sie von ihren höheren Angestellten verlange, daß diese keine anderen Verpflichtungen eingingen und keine anderen Funktionen übernähmen, als diejenigen, die ihnen vom Dienstherrn anvertraut seien.

Diese Ansicht läßt sich heute aber nicht mehr aufrechterhalten. Sie ist mit den Grundgedanken der Koalitionsfreiheit nicht zu vereinbaren. Man kann den leitenden Angestellten nicht das Recht vorenthalten, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, wenn man dieses Recht den Beamten zubilligt.

Das ist nunmehr auch durch eine neuere Entscheidung des Kassationshofes ausdrücklich festgestellt.[2] In dem zugrundeliegenden Sachverhalt waren in einem Betrieb zwei Ingenieure, die die Stellung von Unterdirektoren hatten und mit der gesamten Belegschaft an einem Streik teilgenommen hatten, als einzige nach dessen Beendigung nicht wieder eingestellt worden. Zur Begründung war ihnen gesagt worden, sie hätten bei ihrer Stellung die Pflicht, der Belegschaft mit gutem Beispiel voranzugehen. Gegen diese Verpflichtung hätten sie durch ihre Teilnahme an dem Streik verstoßen. Der Kassationshof führte dazu in den Gründen aus, daß das Streikrecht in der Präambel der Verfassung allen Arbeitnehmern garantiert sei. Wenn ein Arbeitgeber es gewissen Kategorien von Arbeitnehmern vorenthalte, so verletze er damit deren Koalitionsfreiheit. Die Tatsache, daß ein Angestellter eine gehobene Stellung innehat, rechtfertige nicht eine Einschränkung seiner Koalitionsfreiheit.

Dieser Grundsatz kann für den Großteil der leitenden Angestellten sicherlich Geltung

---

1) C.E. v. 17.7.1925, D.P. 1926, 3, S. 9.
2) Cass.civ. v. 27.3.1952, Drt.soc. 1952, S. 532.

beanspruchen. Es sei aber zum Abschluß doch kurz darauf hingewiesen, daß auch Fälle denkbar sind, in denen ein leitender Angestellter eine Position innehat, die in einem so hohen Maße mit dem Vertrauen des Unternehmers verknüpft ist, daß es dem Unternehmer gestattet sein muß, von dieser Person zu verlangen, daß sie jeglicher Bindung entsagt.

d.) Beweislast

Die Entwicklung der Gesetzgebung und Rechtsprechung zur Frage der positiven Koalitionsfreiheit, die allmählich in eine umfassende Anerkennung dieses Rechts einmündete, brachte es mit sich, daß kaum noch Arbeitgeber Kündigungen aussprachen mit der ausdrücklichen Begründung, der betreffende Arbeitnehmer gehöre einer Gewerkschaft an. Vielmehr wurden Vorwände wie berufliche Unzulänglichkeit, Disziplinlosigkeit, Umorganisation des Betriebes u.A. vorgeschoben. Das führte zwangsläufig dazu, daß ein Arbeitnehmer, der sich zu Unrecht entlassen fühlte, einen doppelten Beweis führen mußte: Er mußte einmal nachweisen, daß das angegebene Motiv nicht zutraf, zum zweiten mußte er beweisen, daß als wahrer Grund seine Gewerkschaftszugehörigkeit dahinterstand.[1)]

Wie scharfe Anforderungen an diesen Beweis teilweise noch gestellt werden, zeigt ein vom Trib.civ. de Rennes entschiedener Fall.[2)] Ein Arbeiter war entlassen worden wegen angeblich schlechter Arbeitsleistung. In einem Brief an einen Dritten brachte der Arbeitgeber zum Ausdruck, daß der entlassene ein vorzüglicher Arbeiter sei, jedoch militanter Gewerkschaftssekretär. Diesen Brief bot der entlassene Arbeitnehmer zum Beweise seiner Behauptungen an. Das Gericht nahm diesen Beweis nicht an, da der Brief persönlichen Charakter trage, eine Beleidigung nicht enthalte, daher von Dritten nicht in einen Prozeß eingeführt werden könne; der Arbeitnehmer wurde mit seiner Klage abgewiesen.

---

1) Cass.soc. v. 10.10.1958, JCP 1959 II Nr. 11052.
Trb.civ. de Rennes v. 6.4.1951, drt.ouvr. 1951, S. 198.
Trib.civ. de la Seine v. 28.6.1927, D.H. 1927, S. 519.
2) Trib.civ. de Rennes v. 6.4.1951, aaO.

Diese Beweislage engt die Bedeutung der positiven Koalitionsfreiheit für den Einzelnen entscheidend ein, sie verurteilt ein Großteil von möglichen Klagen von vornherein zur Aussichtslosigkeit. Es fragt sich, ob eine derartige Verteilung der Beweislast noch mit dem Sinn der positiven Koalitionsfreiheit zu vereinbaren ist. Auf dieses Problem ist verschiedentlich hingewiesen worden, man glaubte aber zunächst eine Lösung durch die Neufassung des Art. 23 B.I C.trav. gefunden zu haben. Darin heißt es nunmehr: 'Le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra,en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.' Wenn das Gericht von sich aus Untersuchungen anstellen könne, so meinte man, dann könne es auch dem Urheber der Kündigung auferlegen, das Bestehen eines legitimen Grundes darzutun. Die Rechtsprechung entschied sich jedoch anders und wies damit die Möglichkeit einer Umkehrung der Beweislast zurück.[1)]

Aber die Tatsache, daß nunmehr das Gericht von sich aus Untersuchungen darüber anstellen kann, unter welchen Umständen eine Kündigung erfolgt ist, hat doch zu einer wesentlichen Besserung der Stellung des Arbeitnehmers geführt, so daß es des Mittels der Umkehrung der Beweislast nicht bedarf.[2)] Aus den Umständen kann sich bereits ergeben, daß der vom Arbeitgeber genannte Kündigungsgrund falsch ist. So spricht z.B. eine längere Beschäftigung in einem Betrieb gegen berufliche Unzulänglichkeit,[3)] erst recht dann, wenn dem Arbeitnehmer noch nie irgendwelche Vorwürfe gemacht worden sind,[4)] oder wenn er sogar kurz vorher eine Sonderzulage wegen guter Arbeitsleistung erhalten hat;[5)] ebenso, wenn ein Arbeitnehmer, der das einzige Gewerkschaftsmitglied seines Betriebes ist, 5 Tage nach einer Gewerkschaftsversammlung entlassen wird.[6)] Häufig wird den Arbeitnehmern ihre Lage auch dadurch erleichtert, daß das Gericht keinen Beweis im technischen Sinne verlangt, sondern eine Art Glaubhaftma-

---

1) Cass.soc. v. 10.10.1958, JCP 1959 II, Nr. 11052.
Cass.soc. v. 15.11.1957, Gaz.Pal. 1958, 1, S. 46.
2) Durand-Vitu, Traité, Bd.2, S. 870 f.
Rivero-Savatier, aaO. S. 487.
3) Trib.civ. de la Seine v. 2.1.1948, drt.ouvr.1948, 256.
4) Cass.civ. v. 20.2.1958, Drt.soc. 1958, S. 357.
5) Cass.civ. v. 17.5.1951, Drt.soc. 1951, S. 474.
6) Cass.civ. v. 20.3.1929, D.H. 1929, S. 266.

chung zur Überzeugung des Gerichts genügen läßt.[1] Nach allem kann man feststellen, daß die etwas schwierige Beweislage des beschwerten Arbeitnehmers, die sich nach allgemeinen Gesichtspunkten zwangsläufig einstellen muß, in der Praxis so behandelt wird, daß schutzwerte Interessen der Arbeitnehmer in angemessener Weise berücksichtigt werden, sie somit ihre Koalitionsfreiheit auch in dieser Hinsicht beachtet sehen.

e.) Rechtsfolgen der Verletzung der positiven Koalitionsfreiheit durch den Arbeitgeber

Bei rechtsmißbräuchlicher Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, geben die Gerichte dem geschädigten Arbeitnehmer ausnahmslos einen Schadenersatzanspruch gegen seinen Arbeitgeber. Tatsächlich wäre den Arbeitnehmern jedoch meistens, besonders in Zeiten einer Unterbeschäftigung, mehr damit gedient, wenn die Gerichte die Kündigung für rechtsunwirksam erklärten und damit eine Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in seinen Betrieb bewirkten.

Dergestalt ist die Rechtslage in Deutschland. Eine Kündigung, die wegen Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer Gewerkschaft erfolgt, ist gemäß Art.9 Abs.3 GG in Verb. m. § 134 BGB nichtig, auch wenn sie form- und fristgerecht erfolgt. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Nimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder in seinen Betrieb auf, so gerät er bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen in Annahmeverzug und muß den Lohn fortzahlen (§ 615 BGB). Daneben steht dem geschädigten Arbeitnehmer ein Schadenersatzanspruch mindestens aus § 823 Abs.2 BGB zu, nach herrschender aber bestrittener Meinung auch aus § 823 Abs.1 BGB.[2]

Allerdings wird es häufig schwierig sein, nachzuweisen, daß die Gewerkschaftszugehörigkeit der wahre Kündigungsgrund war. Bei nur begründetem Verdacht kann der Arbeitnehmer die Nichtigkeit einer Kündigung nur über den Nachweis ihrer Sozialwidrigkeit gemäß § 1 KSchG erreichen, unter Einhaltung einer Klagefrist nach §§ 3/4 KSchG.[3]

---

1) Cass.civ. v. 30.6.1949, Drt.ouvr. 1950, S. 468.
Trib.civ. de la Seine v. 6.2.1950, drt.ouvr. 1950, S. 339.
2) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 98 f.
3) Hueck-Nipperdey, aaO.

Daß sich in Frankreich diese Lösung bislang nicht durchsetzen konnte, hat seinen Grund in zwei Tatsachen: Zum einen ist im französischen Zivilrecht bei einem Verstoß gegen rechtsgeschäftliche Ge- oder Verbote gemäß Art. 1142 C.civ. Schadenersatz die regelmäßige Folge. Zum anderen kann die gerichtliche Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers in einen Betrieb mit Schwierigkeiten verbunden sein, insbesondere kann sie die Autorität des Unternehmers untergraben. [1)]

Das letzte Argument scheint weniger stichhaltig. Bei leitenden Angestellten, die in einer besonderen Vertrauensstellung stehen, die durch die Kündigung zerstört wird, mag eine Wiedereingliederung aus betrieblichen Gründen unzweckmäßig erscheinen. [2)] Im anonymen Arbeiterheer des modernen Großbetriebes treffen diese Voraussetzungen aber nicht zu. Letztlich ist kein Grund ersichtlich, warum eine Wiedereingliederung nicht zugelassen werden sollte, womit für die Arbeitnehmer ein noch weitergehender Schutz ihrer Koalitionsfreiheit gewährleistet wäre.

Die Schiedsgerichte haben von der ihnen gegebenen Möglichkeit, auf Wiedereinstellung zu erkennen, häufig Gebrauch gemacht. [3)] Bei den Schiedsgerichten handelt es sich um eine traditionelle Einrichtung des französischen Arbeitsrechts. Sie basieren heute auf dem Tarifvertragsgesetz von 1950. Das Verfahren kennt keinen Einlassungszwang, jede Partei kann also ein Verfahren von vorneherein dadurch zum Scheitern bringen, daß sie zum Verhandlungstermin nicht erscheint. Die Parteien bestimmen selbst einen oder mehrere Schiedsrichter, denen sie ihren Streitfall zur Entscheidung vortragen, sie können die Bestellung des Schiedsrichters aber auch dem Staat überlassen. Die Entscheidung eines Schiedsgerichts ist für die beteiligten Parteien bindend. Allerdings können diese einen Schiedsspruch jederzeit durch eine Kollektivvereinbarung ersetzen. Seit dem Gesetz vom 4.3.1938 - wiederaufgenommen durch das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 - kennt die Schiedsgerichtsbarkeit auch eine Revisionsinstanz, den Obersten Schiedsgerichtshof (Cour Supérieure d' Arbitrage). Dieser stellt eine ständige Einrichtung dar und setzt sich unter dem Vorsitz des Vizepräsidenten des

---

1) Rivero-Savatier, aaO. S. 488.
2) Durand-Vitu, aaO. Bd.2, S. 964.
3) Durand-Vitu, aaO.

C.E. aus vier Mitgliedern des C.E. und weiteren vier höheren richterlichen Beamten zusammen. Der Oberste Schiedsgerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung darauf bestanden, daß eine Wiedereingliederung unzulässigerweise gekündigter Arbeitnehmer rechtmäßig sei.[1)]

Wie wir gesehen haben, hält das französische Recht für den Einzelnen einen weitreichenden, wenn auch bisweilen nur mit Schwierigkeiten durchsetzbaren Schutz seiner positiven Koalitionsfreiheit bereit. Unerörtert blieb bisher die Frage, was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer sich entschließt, einer Gewerkschaft fernzubleiben, eine Frage, die schon deswegen von Interesse ist, weil sie den weitaus größten Teil der französischen Arbeitnehmer betrifft. Man könnte meinen, daß dieser Sachverhalt unproblematisch sei, da die Außenseiter nur von einem natürlichen Recht Gebrauch machten, das einer rechtlichen Regelung nicht bedürfe. Ob das zutrifft, wird im zweiten Teil der Arbeit zu untersuchen sein.

1) Vergl. C.S.A. v. 28.11.1938, Gaz.Pal. 1939, 1, S. 312, sowie die nicht signierte Anm. dazu.

ZWEITER TEIL:

DIE NEGATIVE KOALITIONSFREIHEIT

A. Kollektive Aspekte der negativen Koalitionsfreiheit?

Wie das deutsche Recht, so enthält auch das französische keinen Satz, der ausdrücklich die Freiheit, einer Gewerkschaft fernzubleiben, ausspricht und garantiert. Lange Zeit war dies nicht verwunderlich. Die Gewerkschaften hatten zu viel mit dem Aufbau ihrer Organisationen zu tun und waren zu schwach, um ernsthaften Druck auf Außenseiter ausüben zu können, von einigen bedeutsamen Ausnahmen abgesehen. Diese Situation hat sich heute jedoch geändert. Die Gewerkschaften sind zu mächtigen sozialen Gewalten herangewachsen. Die Frage, ob und wie man Außenstehende vor diesen Verbänden schützen soll, ist längst über das Stadium einer nur theoretischen Erörterung hinausgewachsen. Weist man auf den scheinbar bestehenden Widerspruch zwischen der in der Verfassung und im Gesetz verankerten positiven Koalitionsfreiheit einerseits und der nirgendwo erwähnten negativen Koalitionsfreiheit andererseits hin, so stößt man auf einen entscheidenden Unterschied zwischen beiden Freiheitsrechten:

Die positive Koalitionsfreiheit umfaßt einmal das Recht jedes einzelnen Arbeitnehmers, eine Gewerkschaft zu gründen, bzw. einer bereits bestehenden beizutreten. Zum anderen weist sie aber auch einen wichtigen kollektiven Aspekt auf: Die Garantie der Gewerkschaft als Institution mit bestimmten Funktionen. Ganz anders die negative Koalitionsfreiheit. Sie richtet sich gegen den Expansionsdrang der Gewerkschaften und hat als wesentlichen Inhalt nur das individuelle Freiheitsrecht.

Freilich stimmt diese Unterscheidung nicht in allem. Auch die negative Koalitionsfreiheit wirkt sich auf kollektivem Gebiet aus. Läßt man dem Einzelnen die Freiheit, einer Berufsorganisation fernzubleiben, so bedeutet das für die Gewerkschaften, daß diese fakultativen Charakter tragen. Die Gewerkschaften selbst betonen immer wieder, daß sie Zwangsgewerkschaften ablehnen. Es liegt also auch im Interesse der Gewerkschaften,in

irgendeiner Form eine Garantie der fakultativen Gewerkschaft in Frankreich zu haben.[1] Insofern stimmt es nicht ganz, wenn immer wieder betont wird, der negativen Koalitionsfreiheit fehle ein kollektiver, für die Gewerkschaften nützlicher Aspekt, daher sei es verständlich, daß eine Kodifikation auf Widerstände stoße. Allerdings ist es richtig, daß die Unterschiede zur kollektiven Bestandsgarantie der positiven Koalitionsfreiheit ganz beträchtlich sind. Gegenüber dem Umfang der durch die positive Koalitionsfreiheit im kollektiven Bereich gewährten Garantien ist derjenige der negativen Koalitionsfreiheit verschwindend gering und tritt vor allem in seiner Bedeutung hinter dem gegen die Gewerkschaft gerichteten Individualrecht völlig zurück. Bei dem kollektiven Aspekt der negativen Koalitionsfreiheit handelt es sich eher um einen Rechtsreflex als um ein subjektives Recht der Gewerkschaft.

Aber der freie Zusammenschluß der Arbeitnehmer in fakultativen Gewerkschaften ist für das französische Gewerkschaftsleben kein theoretisches Problem. Die Gewerkschaften haben die Nachteile einer Zwangsgewerkschaft am eigenen Leibe erfahren. Durch Gesetz vom 4.10.1941, die Charte du travail, wurde in Frankreich das System der Zwangsgewerkschaft eingeführt. Innerer Aufbau und Tätigkeit waren strenger Staatsaufsicht unterstellt. Den alten Gewerkschaftsbünden, CGT und CFTC, blieb nach ihrer Auflösung nur noch die Möglichkeit, als Geheimorganisationen weiterzubestehen. Aus ihrer gänzlichen Ablehnung des Systems der Charte du travail machten die alten Gewerkschaften nie ein Hehl. Allerdings läßt sich diese Opposition nicht allein auf die Einführung des Prinzips der Zwangsgewerkschaft zurückführen. Gewichtige politische Gründe spielten eine große Rolle.

Andererseits ist das Prinzip der Zwangsgewerkschaft in Frankreich immer wieder diskutiert worden und hat viele Befürworter gefunden.[2]

---

1) Eine solche Garantie liegt in gewissem Umfang in Art. 8 B. III C. trav., der dem Einzelnen ein jederzeitiges Austrittsrecht aus der Gewerkschaft gewährt. Der Sinn dieser Vorschrift liegt aber mehr darin, die Gewerkschaft in Schranken zu halten, als ihren fakultativen Charakter gegen Eingriffe von oben zu schützen.

2) Paul-Boncour, Fédéralisme économique, S. 176 ff.
Scelle, Précis, S. 319.
Gemähling, Réglementations syndicales, S. 380.

Man hat vorgebracht, die Gewerkschaften seien nicht auf der Koalitionsfreiheit des Einzelnen begründet, wie es der Gesetzgeber von 1884 gemeint habe, sondern auf einem Faktum, nämlich der Gleichheit von Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmerschaft. Demgegenüber trete naturgemäß das Einzelinteresse zurück. Jeder gebe einen Teil seiner Freiheit hin zur Verwirklichung einer großen Zweckgemeinschaft, die alle umfasse.[1] Eine solche Gemeinschaft, die alle Mitglieder einer Gewerbebranche in sich aufnehmen würde, würde auch weit weniger zu extremistischen Handlungen geneigt sein, als es die gegenwärtigen Gewerkschaften sind, denn es würden mehr gemäßigte Kräfte mitbestimmen.[2] Vor allem aber forderten die kollektiven Mittel der Gewerkschaften - also besonders das Tarifvertragswesen, das Berufsvertretungs- und Streikrecht - eine Zwangsgewerkschaft, ja sie setzten diese eigentlich schon voraus.[3] Schließlich bedeute Zwangsgewerkschaft nicht notwendig Einheitsgewerkschaft, den Berufsangehörigen bliebe also immer noch die Möglichkeit, unter verschiedenen Gewerkschaften zu wählen bzw. neue zu gründen.

Das letzte Argument hat jedoch kaum mehr als theoretischen Wert. Eine Zwangsgewerkschaft wird sich in der Praxis nur als Einheitsgewerkschaft aufbauen lassen. Für die Bewältigung der kollektiven Aufgaben der Gewerkschaften läßt sich eine widerspruchslose Begründung nur durch die Einführung der Zwangs- und Einheitsgewerkschaft finden.

Es ist das natürliche Ziel der Gewerkschaften, möglichst viele, im Idealfall alle Angehörigen eines Berufes zu organisieren. Jedoch ist dies nur dann sinnvoll, wenn die Mitgliedschaft auf Einsicht und freiem Entschluß zur Mitarbeit beruht. Die riesige Zahl von Mitläufern in einer Zwangsgewerkschaft würde diese in ihrer Aktionsfähigkeit behindern, es sei denn, man will beim Mitgliedszwang nicht haltmachen, sondern auch

---

1) Morin, Révolte, S. 35 f.
Laroque, Réflexions, S. 124 ff.
Marchal, Mouvement syndical, S. 123 ff.
2) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 265 ff.
3) Scelle, aaO. S. 377.
Goetz-Girey in Cahiers de la fond.nat. 1948 Nr.3 S. 163 f.

den Zwang zur Anwesenheit auf Versammlungen und zur tätigen Mitarbeit einführen.[1] Diese Lösung verbietet sich bei dem Charakter der Gewerkschaften als Massenorganisation von selbst, da sie undurchführbar ist.

B. Individuelle Aspekte der negativen Koalitionsfreiheit

I. Die Freiheit, aus einer Gewerkschaft wieder auszutreten

Art.8 B.III C.trav. bestimmt: Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion. Wie bereits angedeutet, ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte dieser Bestimmung, daß hierin indirekt auch das Prinzip der fakultativen Gewerkschaft verankert sein sollte.[2] Der Gesetzgeber von 1884 traute der Institution der Gewerkschaft nicht, er befürchtete in absehbarer Zeit einen derartigen Machtzuwachs der Gewerkschaften, daß von vorneherein sichergestellt werden sollte, daß die Gewerkschaften keinerlei Zwangsmaßnahmen zugunsten einer Mitgliedschaft sollten ausüben können.

Neben dieser kollektiven Seite enthält Art.8 aber in ganz erheblichem Umfang eine individualrechtliche Garantie, die das eigentliche Wesen dieser Bestimmung ausmacht. Es ist einmal garantiert, daß der Austritt eines Mitgliedes frei sein muß, d.h. daß niemand gezwungen werden kann, aus einer Gewerkschaft auszutreten. Es handelt sich da-

---

1) Durand, Drt.soc. 1944, S. 224.
Rouast-Durand, aaO. S. 228.
2) Dolléans-Dehove, aaO. Bd.1, S. 362 ff.

bei um die Frage des Zwangsausschlusses, also einen Aspekt der positiven Koalitionsfreiheit.

Zum anderen enthält Art.8 aber auch die Garantie, daß niemand an einem Austritt gehindert werden darf, zu dem er sich frei entschlossen hat. Hierbei handelt es sich um einen echten Aspekt der negativen Koalitionsfreiheit. Die Bedeutung dieser Bestimmung für das Arbeitsrecht hat der Kassationshof dadurch anerkannt, daß er festgestellt hat, daß ihr Inhalt zwingendes öffentliches Recht darstellt.[1] Dieser Austritt ist an keinerlei Formvorschriften gebunden, es genügt, daß die Austrittserklärung der Gewerkschaft zugegangen ist.[2] Die Gewerkschaft kann lediglich verlangen, daß das ausgeschiedene Mitglied noch den Beitrag für die folgenden 6 Monate entrichtet. Um weitergehenden indirekten Druck auf Austrittswillige zu verhüten, ist in Art.23 B.III C.trav. ausdrücklich bestimmt, daß der Ausscheidende das Recht behält, Mitglied der Hilfs- und Altersversorgungskassen zu bleiben, zu denen er Beiträge geleistet hat.

Durch seinen Austritt entzieht sich der Arbeitnehmer auch der gewerkschaftlichen Disziplinargewalt. Klauseln, in denen vereinbart ist, daß ein ehemaliges Mitglied auch nach seinem Austritt noch an gewisse Vorschriften gebunden ist, sind nichtig.[3] Dieses wichtige Prinzip hat allerdings viel von seiner Bedeutung durch die Bestimmung des Art.31e B.I C.trav., die durch das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 in das Arbeitsgesetzbuch eingefügt worden ist, eingebüßt. Danach bleibt ein Arbeitnehmer auch nach seinem Ausscheiden aus der Gewerkschaft, sofern er seine Arbeitsstelle beibehält, an die Bestimmungen eines bestehenden Tarifvertrages gebunden. Diese Bestimmung ist nicht unproblematisch, es erhebt sich nämlich die Frage, ob sie nicht in Rechte der Außenseiter eingreift. Darauf wird unten im Zusammenhang näher einzugehen sein.

Der Art.8 enthält übrigens eine Bestimmung, deren Inhalt besonders nach dem ersten

---

1) Cass.civ.v. 20.9.1939, D.H. 1939, S. 433.
Cass.civ. v. 22.6.1892, D.P. 1892, 1, S. 449.
a.A. Cour de Grenoble v. 20.10.1890, D.P. 1891, 2, S. 241, der nur eine bloße, dem Einzelnen eingeräumte Möglichkeit darin sah.
2) Cass.req. v. 12.6.1934, D.H. 1934, S. 429.
3) Cass.civ. v. 20.6.1939, D.H. 1939, S. 433.

Weltkrieg in Deutschland umstritten war, die Frage nämlich, ob der Austritt aus einer Gewerkschaft durch Satzungsbestimmungen beschränkt werden darf.[1] Das Reichsgericht[2] stellte sich mit der herrschenden Meinung in der Literatur auf den Standpunkt, daß die ausdrückliche Anerkennung der Koalitionsfreiheit in Art.159 WeimRV nicht nur 'die Freiheit des Zusammenschlusses, sondern darüberhinaus auch die rechtliche Möglichkeit seiner Durchführung gewährleisten will.'[3] Aus diesem Grunde hielt es Satzungsbestimmungen, die den Austritt von der Einhaltung einer gewissen Kündigungs- oder Anzeigefrist abhängig machen, für zulässig, damit die Gewerkschaften sich eine gewisse Verbandstreue ihrer Mitglieder sichern könnten. Beide Entscheidungen sind zwar allgemein gefaßt, betreffen aber tatsächlich den Austritt aus Arbeitgebervereinigungen. Zu den Gewerkschaften besteht hier neben der unterschiedlichen Rechtsform vor allem insofern ein Unterschied, als die Gewerkschaften als Massenorganisationen den Austritt einzelner Mitglieder kaum spüren im Gegensatz zu den relativ kleinen Arbeitgebervereinigungen. In der Literatur herrscht daher heute offensichtlich die Ansicht vor, daß der Austritt aus einer Gewerkschaft nicht an die Einhaltung von Kündigungsfristen gebunden sein darf.[4]

Bei der Durchsicht der augenblicklich gültigen Satzungen der deutschen Gewerkschaften findet man allerdings eine ganze Reihe von Bestimmungen, die den Austritt aus einer Gewerkschaft gewissen Fristen unterwerfen. Am weitesten reichen hier die Satzungen der IG-Bau vom 1.1.1964 und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft vom 12.6.1965, die jeweils eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Quartalsschluß, nach § 7 der Satzung der IG-Bau sogar nur zum Jahresschluß vorschreiben. Andere Satzungen, wie z.B. § 7 der Satzung der Gewerkschaft Nahrung, Genußmittel, Gaststätten vom 1.1.1963 verlangen 6 Wochen zum Quartalsschluß, oder 3 Monate zum Monatsende, wie § 8 der Satzung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung vom

---

1) Hueck-Nipperdey Bd.2 S.121 und die in Anm.20 dort zitierte Literatur; auch 1. u.2.Aufl.Bd.2, S. 444 f.
2) RGZ 111, 199 ff, Urteil v. 2.7.1925.
RGZ 113, 169 ff, Urteil v. 23.3.1926.
3) RGZ 113, S. 172.
4) Hueck-Nipperdey, aaO. Bd.2. S. 121.
Nikisch, aaO. Bd.2 S. 31 f.

20.9.1963. Die meisten Gewerkschaften, u.A. auch die IG-Metall, unterwerfen den Austritt aus einer Gewerkschaft keinen Beschränkungen, es ist jedoch möglich, daß auch diese den genannten Beispielen folgen werden, da man von einem gewissen Zug zur Einführung derartiger Bestimmungen in den Gewerkschaftssatzungen sprechen kann. Eine Frist von 6 Monaten, wie sie in Frankreich gesetzlich anerkannt ist, halte ich allerdings in Deutschland für problematisch, wobei in Frankreich ja auch nicht der sofortige Austritt verwehrt wird, es muß nur der Beitrag fortgezahlt werden, was allerdings tatsächlich auf die Einhaltung einer Kündigungsfrist hinausläuft. In Frankreich kann diese dem Schutze der vielen kleinen Gewerkschaften dienlich sein, in Deutschland gibt es praktisch keine Splittergruppen, hierzulande beherrscht die Massengewerkschaft das Feld. Derartige tatsächliche Überlegungen sind in diesem Zusammenhang durchaus am Platze, denn es bedeutet immer eine Einschränkung der anerkannten negativen Koalitionsfreiheit, wenn der Austritt aus einer Gewerkschaft von der Einhaltung von Fristen abhängig gemacht wird. Andererseits verlangt der Schutz einer jeden Gewerkschaft, daß ihr eine gewisse Zeitspanne zur Verfügung steht, sich auf den Austritt gegebenenfalls einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern einzustellen, insoweit muß der Einzelne eine Einschränkung seiner negativen Koalitionsfreiheit hinnehmen. Eine Frist von 3 Monaten zum Quartalsende halte ich aber bei den Gegebenheiten in Deutschland für die oberste Grenze. Eine dem Art.8 gleichende Vorschrift würde für die deutschen Verhältnisse nicht passen, sie würde m.E. in die negative Koalitionsfreiheit des Einzelnen unzulässig eingreifen.[1)]

II. Das Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben

1.) Rechtsquellen

Die IAO hat in den beiden die Koalitionsfreiheit betreffenden internationalen Übereinkommen die negative Koalitionsfreiheit nicht erwähnt. In dem Bericht des IAA zur

---

1) Die positive Koalitionsfreiheit des Einzelnen wird übrigens in gleicher Weise berührt. Auch hier halte ich es für unzulässig, einem Arbeitnehmer länger als drei Monate zu verwehren, sich einer neuen Gewerkschaft anzuschließen.

31. Sitzung der IAO im Jahre 1948 in San Franzisko[1] führte dieses zwar aus, daß eine ganze Reihe von Ländern an es den Wunsch herangetragen hätten, in die internationale Vereinbarung auch eine ausdrückliche Garantie der negativen Koalitionsfreiheit aufzunehmen. Das IAA nahm diese Wünsche aber ausdrücklich nicht in seine Empfehlungen auf und wies darauf hin, daß der Zweck dieses internationalen Abkommens ausschließlich darin bestehe, die Koalitionsfreiheit als soziales Grundrecht zu garantieren. Der Schutz des rein negativen Abwehrrechts der negativen Koalitionsfreiheit habe in diesem Kapitel keinen Platz. Außerdem formuliere Art.2 des Übereinkommens Nr.87 nur das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, er plädiere nicht für die Zwangsgewerkschaft. Es bleibe daher völlig den Arbeitnehmern überlassen, von diesem Recht entweder Gebrauch zu machen oder aber davon Abstand zu nehmen. Obwohl somit die IAO ausdrücklich eine feierliche Garantie der negativen Koalitionsfreiheit abgelehnt hat, steht sie doch unverkennbar auf der Seite derer, die das Recht des Einzelnen, einer Gewerkschaft fernzubleiben, anerkennen.

Auch die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die europäische Menschenrechtskonvention erwähnen die negative Koalitionsfreiheit nicht. Dagegen spricht erstere im Hinblick auf die gewöhnlichen Vereinigungen ausdrücklich aus: ' Niemand kann gezwungen werden, einer Vereinigung beizutreten. (Art.20 § 2).

Das innerstaatliche Recht Frankreichs kennt keinen echten verfassungsmäßigen Schutz der negativen Koalitionsfreiheit. Es gibt auch kein Gesetz, das ausdrücklich die negative Koalitionsfreiheit anerkennt. Trotzdem ist das Recht des Einzelnen, einer Gewerkschaft fernzubleiben, allgemein anerkannt. Teilweise wird dieses Recht aus der Präambel der Verfassung von 1946, auf die diejenige der Verfassung von 1958 Bezug nimmt, abgeleitet. Es wird argumentiert, daß dann, wenn jemand das Recht habe, einer Gewerkschaft beizutreten, ein Beitrittszwang also ausgeschlossen sei, damit indirekt auch das Recht gegeben sei, einer Gewerkschaft fernzubleiben.[2] Allerdings ergibt

---

1) CIT, 31e session, San Francisco, 1948, Rapport VII, Liberté syndicale et protection du droit syndical, BIT, Genève, 1948, S. 93 f.
2) Durand-Vitu, aaO. S. 73.
Spyropoulos, liberte syndicale, S. 210.

sich aus dem oben[1] Gesagten, daß auch dann, wenn man dieser Ansicht folgt, der negativen Koalitionsfreiheit keineswegs Verfassungsrang zukommt, sondern daß sie lediglich einfachen Gesetzesrang besitzt. Daraus resultiert wohl auch, daß ein echter Meinungsstreit bezüglich der Ableitung der negativen Koalitionsfreiheit nie entstanden ist, wenngleich einige Autoren die negative Koalitionsfreiheit nicht aus der Präambel der Verfassung, sondern in erster Linie aus Art.8 B.III C.trav. herleiten.[2] Sie heben hervor, daß Art.8 einen der Grundpfeiler der Freiheit der Gewerkschaftsbewegung darstelle, und daß dann, wenn schon der Austritt völlig frei sei, es erst recht einem Arbeitnehmer nicht verwehrt werden könne, einer Gewerkschaft gar nicht erst beizutreten. Beide Bestimmungen sind für den einzelnen Betroffenen jedoch ohne unmittelbaren Wert, da sie keinerlei Sanktionen vorsehen.

Ein gewisser Schutz ist vielen Arbeitnehmern, die keiner Gewerkschaft beigetreten sind, heute durch Klauseln in den Tarifverträgen gegeben. Diese beruhen auf der Bestimmung des Art.31g B.I C.trav. Die Tarifpartner sind in den meisten Tarifverträgen über den gesetzlichen Mindestrahmen hinausgegangen und haben die Freiheit der Außenseiter, einer Gewerkschaft fernzubleiben, anerkannt. Es heißt dazu regelmäßig: 'Les organisations signataires (das sind regelmäßig auf der Arbeitnehmerseite die großen Gewerkschaftsverbände), s'en portant garantes pour tous leurs mandants, s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle des tous, employeurs, cadres et contremaîtres, ouvriers, employés, et le droit pour chacun d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession, à un parti politique.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en consideration le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession ou à un parti politique, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avencement, la conduite ou la repartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.[3] In den

---

1) S.22 ff d.A.
2) Pic, aaO. S. 231.
Villot, liberté syndicale, S. 104.
Juvigny, aaO. S. 7.
3) Art. 201 der Convention nationale pour le personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques v. 25.7.1956 , J.O. v. 15.12.1956, S. 12058.

neueren, meistens etwas knapper gehaltenen Vereinbarungen, ist dem Inhalt nach dieselbe Garantie enthalten.[1)]

Aber auch dieser Schutz ist nicht lückenlos. So ist z.B. in dem oben zitierten Tarifvertrag das Recht auf Schadenersatz nur für den Fall einer tarifvertragswidrigen Entlassung vorgesehen, nicht aber für den genauso wichtigen Fall, daß jemand wegen seiner Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft gar nicht erst eingestellt wird. Völlig fehlt dieser Schutz, wenn in einem Beruf ein Tarifvertrag überhaupt nicht vorhanden ist, wie es für die Zeitungsdrucker der Fall ist, obwohl die FO und CFTC wiederholt in der Öffentlichkeit darauf hingewiesen haben und mit einer Beschwerde beim IAA gedroht haben.[2)]

Gerade dieser letzte Übelstand hat den Gesetzgeber veranlaßt, nach langen Vorarbeiten im Jahre 1956 die Art.1a und 20a in das dritte Buch des Arbeitsgesetzbuches einzufügen. Dieses Gesetz sieht nunmehr im Falle einer Verletzung der Koalitionsfreiheit Strafen und Schadenersatzverpflichtungen vor. Art.1a gewährleistet jedoch ausdrücklich wiederum nur den Schutz der positiven Koalitionsfreiheit. Dagegen sah der erste Entwurf des Gesetzes ausdrücklich auch einen entsprechenden Schutz der negativen Koalitionsfreiheit vor. Es hieß darin: 'Tout rejet de candidature au moment de l'embauchage ou tout licenciement reconnu motivé par les opinions, l'activité syndicale, l'appartenance ou la nonappartenance à un syndicat déterminé est abusif et donne lieu à dommages-intêrets.[3)] Auch aus dem Zusammenhang mit Art.20a, der nur den Inhalt des Art.1a für einen speziellen Fall wiederholen würde, ergibt sich, daß der Gesetzgeber nicht beabsichtigte, den Schutz der negativen Koalitionsfreiheit durch Art.1a sicherzustellen.[4)] Diese Auslegung geht ebenfalls aus den Debatten in der Nationalversammlung hervor.[5)] Danach stellt Art.1a nicht mehr dar, als eine gesetzliche Bestätigung der bereits vorher von der Rechtsprechung entwickelten Garantien der positiven Koalitionsfreiheit.

---

1) Siehe die Beispiele oben S.34 Anm.2 d.A.
2) Le Monde v. 3.7.1964, Nr. 6054, S.15, Spalte 4.
3) Ass.nat.Doc.parl.Séance du 11.2.1954, J.O. 1954, Annexe Nr. 7716, S. 134.
4) Spyropoulos, Drt.soc. 1956, S. 278.
5) Déb.parl. séance du 8.11.1955, J.O. v. 9.11.1955 S. 2504.

Eine echte Neuerung bietet aber die Bestimmung des Art. 20a. Sie verbietet die Bildung eines Einstellungsmonopols für die Mitglieder nur einer einzigen Gewerkschaft. Sie soll verhindern, daß u.U. ein ganzer Beruf unter die Regie einer bestimmten Gewerkschaft gerät und dient damit sowohl dem Schutz der Mitglieder anderer Gewerkschaften als auch der Außenseiter. Hier ist also ein ganz spezieller Fall der negativen Koalitionsfreiheit erfaßt und gegen Verstöße durch Sanktionen gesichert.

Es zeigt sich somit, daß das französische Recht zur Begründung der negativen Koalitionsfreiheit auf dieselben Bestimmungen zurückgreift wie für die positive Koalitionsfreiheit. Der Schutz leidet in beiden Fällen unter dem Fehlen einer verfassungsmäßigen Garantie, wobei der Schutz der negativen Koalitionsfreiheit noch lückenhafter ist, da hier auch eine internationale Garantie fehlt, so daß dem Gesetzgeber auch nicht über Art.55 der Verfassung von 1958 verwehrt ist, gegebenenfalls die negative Koalitionsfreiheit Einschränkungen zu unterwerfen.

Im deutschen Recht kann das Problem der negativen Koalitionsfreiheit heute noch keineswegs als gelöst angesehen werden. Die Freiheit der Außenseiter, einer Gewerkschaft fernzubleiben, ist zwar in Deutschland anerkannt. Der Streit geht darum, ob und gegebenenfalls in welcher Bestimmung die negative Koalitionsfreiheit durch die Verfassung geschützt ist. Von wenigen Ausnahmen abgesehen[1] wird zwar der verfassungsmäßige Schutz der negativen Koalitionsfreiheit bejaht. Während aber die Mehrheit der Autoren den Schutz der negativen Koalitionsfreiheit direkt aus Art.9 Abs.3 GG ableitet,[2] wird nach einer anderen Meinung[3] die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter nur durch die allgemeine Freiheitsgarantie des Art.2 Abs.1 GG gewährleistet, und wäre somit weit weniger hervorgehoben.

---

1) Siehe S. 174 Anm. 2,3 d.A.

2,3)Vergl. die Zusammenstellung der Literatur bei
Heiseke, RdA. 1960 S.299, ferner:
Ableitung aus Art.9 Abs.3:
Dietz in Bettermann, Nipperdey, Scheuner, Grundrechte, Bd.3, 1, S. 453 ff.
Ableitung aus Art.2 Abs.1 GG:
Heußner, RdA. 1960, S. 295 ff.
Ridder, Gutachten.
Biedenkopf, Grenzen, S.93 Anm. 127.
Gamillscheg, Differenzierung, S. 53 ff.

Hinter beiden Ansichten steht das Gewicht der Meinungen hervorragender Rechtsgelehrter, die Diskussion scheint sich jedoch festgefahren zu haben. Entstehungsgeschichte und Wortlaut des Art.9 Abs.3 sprechen in der Tat gegen eine Ableitung eines Grundrechts der negativen Koalitionsfreiheit aus dieser Bestimmung.[1] Die Autoren, die Art.9 Abs.3 als verfassungsmäßige Quelle der negativen Koalitionsfreiheit bejahen, betonen alle mehr oder weniger, daß das Grundgesetz den individuellen Freiheitsrechten besonders aufgeschlossen gegenüberstehe. Sie kommen zu dem Schluß, daß die Freiheit, einer Gewerkschaft fernzubleiben, somit als notwendige Kehrseite der positiven Koalitionsfreiheit angesehen werden müsse, und damit gleichfalls durch Art.9 Abs.3 geschützt sei. Dabei wird teilweise weitgehend die Tatsache übergangen, daß ein verfassungsmäßiger Schutz der negativen Koalitionsfreiheit ja auch durch Art.2 Abs.1 GG gewährleistet wäre.

Die Entwicklung des Koalitionsrechts in Deutschland hat sich - freilich etwas später einsetzend - ganz ähnlich vollzogen wie in Frankreich. Über die Duldung der Gewerkschaft hat sie schließlich zu deren Anerkennung und Förderung geführt. Art.9 Abs.3 begründet heute nach h.M. ein subjektives Recht i.S. des § 823 Abs.1 BGB.[2] Hätte der Verfassunggeber das auch für die negative Koalitionsfreiheit gewollt, so hätte er das besonders zum Ausdruck bringen müssen. Das Gegenteil hat er getan. Der in der ursprünglichen Fassung enthaltene Satz: 'Ein Zwang zum Beitritt darf nicht ausgeübt werden', wurde wieder gestrichen.

Daß das aufgrund von Befürchtungen seitens der Gewerkschaften geschehen ist, ändert nichts an den Tatsachen. Hätte man sich nicht die Meinung der Gewerkschaften wenigstens bis zu einem gewissen Grade zueigen gemacht, was hätte den Verfassunggeber daran gehindert, die negative Koalitionsfreiheit ausdrücklich auf eine Stufe mit der positiven Koalitionsfreiheit zu stellen?

M.E. ist daher der Auffassung zuzustimmen, die die Grundlage für die Garantie der negativen Koalitionsfreiheit in Art.2 Abs.1 GG sieht, wobei die obigen kurzen Aus-

---

1) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 116
2) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 98 f.
Nikisch, aaO. S. 41 f.

führungen das Problem natürlich nicht annähernd erschöpfen können. Die negative Koalitionsfreiheit ist damit nicht so weitgehend geschützt wie die positive Koalitionsfreiheit. Sie kann sich vielmehr nur im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung und des Sittengesetzes entfalten - selbstverständliche Postulate - vor allem aber darf ihre Ausübung nicht die Rechte anderer verletzen, wozu auch die sich aus der positiven Koalitionsfreiheit ergebenden Rechte der Gewerkschaften gehören. Durch diese Relativierung der negativen Koalitionsfreiheit gliedert sich diese aber erst, ohne Widersprüche zu erzeugen, wie das im Falle einer Ableitung aus Art.9 Abs.3 der Fall wäre, [1] in das Verfassungsgefüge ein. Darauf wird unten noch einzugehen sein.

2.) Verstöße gegen die negative Koalitionsfreiheit

a.) Der Boykott, der direkt die negative Koalitionsfreiheit berührt

Ein solcher Boykott (mise à l'index) besteht begrifflich darin, daß ein Arbeitnehmer von einer Gewerkschaft boykottiert wird, weil er nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Für den in Frage kommenden Kreis unter den Arbeitgebern bedeutet das, daß sie diesen Arbeitnehmer entlassen müssen, bzw. nicht einstellen dürfen, wenn sie nicht riskieren wollen, daß ihr Betrieb bestreikt wird. Eng damit zusammen hängt eine andere Art von Boykott, bei der ein Arbeitgeber selbst auf den Index gesetzt wird. In diesem Fall zwingt die Gewerkschaft alle ihre Mitglieder, diesen Betrieb zu verlassen, bzw. dort keine Arbeit anzunehmen, weil dieser Arbeitgeber nichtorganisierte Arbeiter eingestellt hat. Steht ein Arbeitgeber einmal auf dem Index, so wird allerdings die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter nicht mehr beeinträchtigt, im Gegenteil der betreffende Arbeitgeber muß sich besonders um die Nichtorganisierten bemühen, um seinen Betrieb überhaupt halten zu können. Die Gefährdung der negativen Koalitionsfreiheit liegt in diesem Falle bereits vor diesem Zeitpunkt, indem nämlich jeder Arbeitgeber nach Möglichkeit versuchen wird, zu vermeiden, auf die schwarze Liste zu kommen. Das gelingt ihm nur dadurch, daß er nichtorganisierte Arbeitnehmer nicht einstellt bzw. wieder entläßt.

---

1) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 119.

Der Boykott hat von den Anfängen der französischen Gewerkschaften an eine größere Rolle im Kampf der Gewerkschaften um eine Erweiterung ihres Mitgliederkreises gespielt. Seine Zulässigkeit ist zunächst unter strafrechtlichen Gesichtspunkten zu untersuchen.

Nachdem durch das Gesetz vom 25.-27.5.1864 die Art. 414-416 C.pén. abgeschafft worden waren, und damit die Gewerkschaften nicht mehr verboten waren, schränkte man ihre Tätigkeit auch weiterhin auf ein Minimum ein, dadurch daß man die Art. 414-416 entsprechend neu faßte. Am einschneidendsten wirkte die Bestimmung des Art.416, die immer noch eine gewisse Bedeutung besitzt, insofern nämlich, als aus ihrer Abschaffung im Jahre 1884 gewisse Konsequenzen gezogen werden. Diese Bestimmung lautete: 'Seront punis d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 300 f ou de l'une de ces deux peines seulement, tous ouvriers, patrons et entrepreneurs d'ouvrage qui, à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.'

Es war klar, daß nach dieser Bestimmung jegliche Form organisierten Boykotts, sei es auch zur Verteidigung echter Berufsinteressen, verboten war, denn ihre Fassung war so weit, daß praktisch jede gewerkschaftliche Tätigkeitsentfaltung unter ihren Anwendungsbereich fallen mußte. Bei der Aufhebung des Art.416 war im Senat sehr wohl beachtet worden, daß damit den Gewerkschaften ganz erhebliche Entfaltungsmöglichkeiten gegeben waren. So gab es auch gewichtige Stimmen, die sich gegen eine Abschaffung dieses Artikels wandten.[1] Schließlich siegte aber doch die Einsicht, daß man nicht einerseits die Gewerkschaften als Institution anerkennen und ihr andererseits die Mittel zu einer wirksamen Tätigkeit vorenthalten konnte.

Trotzdem sah es in der Folgezeit bei einigen Entscheidungen[2] ganz so aus, als ob man den verbliebenen Art. 414 so weit auslegte, daß eine große Zahl der Tatbestän-

1) Déb.parl.Sénat, Sitzung v. 17.1.1884, J.O. v. 18.1.1884, S. 29.
Déb.parl.Sénat, Sitzung v. 28.1.1884, J.O. v. 29.1.1884, S. 183 ff.
2) Cass.crim. v. 7.1.1921, S. 1922, 1, S. 233.
Cass.crim. v. 22.3.1923, S. 1923, 1, S. 395.
Vergl. auch Volf, tendances, S. 108.

de des früheren Art.416 noch in seinen Anwendungsbereich fielen. So heißt es besonders deutlich in einer Entscheidung der C our de Paris aus dem Jahre 1901[1]: 'Et le mot 'menaces', employé par cet article, a une portée générale: Il s'applique à toutes les menaces ou violences morales ayant pour objekt ou pouvant avoir pour résultat une atteinte portée à la liberté du travail ou de l'industrie.'

Nach und nach ist aber die Rechtsprechung von dieser extremen Haltung abgerückt. An das Wort 'Drohungen' sind strengere Anforderungen zu stellen. Als Maßstab können folgende Ausführungen der Cour de Grenoble aus dem Jahre 1890 gelten:[2] 'Attendu sans avoir à rechercher quelle est la véritable signification du mot 'menaces' .... qu'il faut tout au moins entendre par cette expression des moyens coupables tendant à agir violemment ou frauduleusement sur la volonté de l'ouvrier ou sur celle du patron, et qu'on ne saurait qualifier ainsi de simples menaces de coalition et de mise en interdit, puisque la coalition et la mis à l'interdit n'ont par elles-mêmes rien d'illicites.' Ein Boykott kann somit heute nur noch in ganz wenigen schwerwiegenden Ausnahmefällen als strafbar angesehen werden. Der Normalfall, daß ein Arbeitnehmer wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft boykottiert wird, ist heute nicht mehr nach Art. 414 C.pén. strafbar,[3] er ist es nur dann, wenn die deliktischen Mittel des Art. 414 angewandt werden, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

Damit ist allerdings nicht gesagt, daß der Boykott keinerlei Folgen zeitigt. Wie oben dargelegt, ist die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter im französischen Recht grundsätzlich anerkannt. Einen ausdrücklichen Schutz auf einem Teilgebeit hat sie bisher aber nur durch den Art.20a B.III C.trav. erhalten. Der Boykott fällt jedoch nicht unter den Anwendungsbereich dieser Vorschrift. An zwei berühmten, immer wieder zitierten Fällen soll nunmehr aufgezeigt werden, wie die Rechtsprechung dieses Problem gelöst hat.

---

1) Cour de Paris v. 5.2.1901, D.P. 1901, 2, S. 247.
2) Cour de Grenoble, v. 28.10.1890, D.P. 1891, 2, S. 241.
3) Cour de Douai v. 14.11.1963, Drt.soc. 1964, S. 418.
Durand-Vitu, aaO. S. 372.
Rivero-Savatier, aaO. S. 55.
Pic, aaO. S. 200.

Folgender Sachverhalt lag der ersten Entscheidung zugrunde: Der Druckereiarbeiter Joost aus Jallieu war zunächst Mitglied der örtlichen Druckergewerkschaft gewesen. Er hatte seine Beiträge nicht mehr entrichtet und glaubte, damit aus der Gewerkschaft ausgeschieden zu sein. Trotz der Versuche der Gewerkschaft, ihn umzustimmen, blieb er bei seinem Entschluß, der Gewerkschaft fernerhin nicht mehr anzugehören. Diese verkündete daraufhin, daß ihre Mitglieder nicht länger mit Joost in demselben Betrieb zusammenarbeiten könnten und zwang die Druckerei unter Streikdrohung, Joost zu entlassen. Dieser versuchte daraufhin, bei anderen Druckereien eine Anstellung zu erhalten, was ihm jedoch nicht gelang, da diese vor der Streikdrohung der Gewerkschaft zurückschreckten. Joost, der daraufhin die Gewerkschaft auf Schadenersatz verklagte, wurde in den beiden ersten Instanzen abgewiesen. Zur Begründung führte die Cour de Grenoble[1] aus, durch die Aufhebung des Art.416 C.pén. habe der Gesetzgeber den Gewerkschaften allgemein größere Freiheit geben wollen. Damit sei auch der Boykott erlaubt. Wenn die Gewerkschaft durch dieses Mittel Joost veranlassen wollte, wieder in die Gewerkschaft einzutreten, so stellte das keinen Verstoß gegen Art.8 B.III C.trav. dar. Dieser gebe nur ein Recht auf Rücktritt. Die Gewerkschaft nehme Joost dieses Recht nicht, sie wolle ihn nur veranlassen, auf dessen Ausübung zeitweise zu verzichten. Das sei nicht aus bösem Willen gegen Joost geschehen, sondern aus beruflichen Interessen. Zwar sei moralischer Druck auf Joost ausgeübt worden, aber mit erlaubten Mitteln zur Erreichung eines erlaubten Zweckes.

Der Kassationshof hob diese Entscheidung auf und wies den Fall an die Cour de Chambéry zurück.[2]

In der Begründung stellte der Kassationshof fest, daß zwar grundsätzlich ein Boykott erlaubt sei, dann nämlich, wenn er der Durchsetzung beruflicher Belange diene. 'Mais elles sont au contraire, illicites, quand elles ont pour but d'imposer au patron le renvoi d'un ouvrier, parce que ce dernier s'est retiré de l'association et refusé d'y entrer, d'ou suit que ledit ouvrier a en ce cas le droit d'intenter contre le syn-

1) Cour de Grenoble v. 28.10.1890, D.P. 1891, 2, S. 241.
2) Cass.civ. v. 22.6.1892, D.P. 1892, 1, S. 449.

dicat une action en dommages-interêts, pour le préjudice qu'il prétend avoir souffert.' Er stellte dazu weiterhin klar, daß Art.8 dem Einzelnen ein absolutes Recht geben, aus einer Gewerkschaft auszutreten, wann immer es ihm beliebe. Die Cour de Chambéry[1] kommt in ihrer Begründung zu dem Ergebnis, daß die Gewerkschaft ihr Streikrecht mißbraucht habe, daß sie die Maßnahmen gegenüber Joost nicht aus beruflichen Interessen getroffen habe, sondern lediglich, um ihm zu schaden. Ihr Verhalten verstoße daher gegen Art.8, sie sei somit Joost gemäß Art. 1382 C.civ. schadenersatzpflichtig. Es scheint so, als ob die Cour de Chambéry einen Schritt zurücktut. Während der Kassationshof eindeutig ausspricht, daß der Boykott eines Arbeiters aus dem Grunde seiner Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft gegen Art.8 verstoße und damit immer zu Schadenersatz führe, stellt das Untergericht wiederum auf das Vorliegen der Voraussetzungen eines Rechtsmißbrauchs ab.

Der Kassationshof hat jedoch an seiner Rechtsauffassung nicht festgehalten. In einem Urteil aus dem Jahre 1916 stellt er wiederum darauf ab, ob der Boykott auf beruflichen Belangen beruht, oder ob er mit der Absicht ausgerufen worden ist, jemandem Schaden zuzufügen.[2]

Die Diskussion in der Literatur über dieses Problem leidet etwas darunter, daß nicht genügend unterschieden wird zwischen direkten und indirekten Verstößen gegen die negative Koalitionsfreiheit; hier geht es nur um direkte Verstöße, d.h. um Fälle, in denen gegen einen Arbeitnehmer allein wegen seiner Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft ein Boykott verhängt wird, mit dem Ziel, ihn dadurch zum Eintritt in die Gewerkschaft zu zwingen.

Die Rechtsprechung, deren Entscheidungen allerdings ausnahmslos über 30 Jahre zurückliegen und ein kleiner, aber sehr gewichtiger Teil der Literatur[3] will beim Boykott generell auf das Institut des Rechtsmißbrauchs zurückgreifen, und meint, daß am ehesten auf diesem Wege gerechte Entscheidungen gefunden werden könnten. Da-

---

1) Cour de Chambéry v. 14.3.1893, D.P. 1893, 2, S. 191.
2) Cass.civ. v. 24.10.1916, S. 1920, 1, S. 17.
3) Durand-Vitu, aaO. S. 376 f.
Friedel in Anm. zu Cass.civ. v. 26.11.1953, D et S 1956, S. 144.

gegen steht der überwiegende Teil der Lehre auf dem Standpunkt, daß der Boykott eines Arbeitnehmers, nur um ihn zum Beitritt zu einer Gewerkschaft zu zwingen für sich gesehen bereits einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit darstelle und dazu führe, dem Betroffenen einen Schadenersatzanspruch gegen die Gewerkschaft zu geben. [1)]

Im Ergebnis kommen beide Meinungen auf das Gleiche hinaus, denn was sollte der Boykott eines Arbeitnehmers, der sich als qualifizierter und nicht gewerkschaftsfeindlicher Arbeiter gezeigt hat, noch mit Berufsinteressen zu tun haben? Wenn man schon der Ansicht ist, daß der im Art. 8 B. III C. trav. zum Ausdruck kommende Gedanke eine Bestimmung des zwingenden öffentlichen Rechts darstellt - und darüber besteht heute kein Streit mehr - dann muß man konsequenterweise auch sagen, daß jeder direkte Verstoß gegen dieses Prinzip zu Schadenersatz führt, ohne daß noch die Voraussetzungen des Rechtsmißbrauchs geprüft werden müssen. Die Freiheit des Einzelnen, einer Gewerkschaft fernzubleiben, steht dem berechtigten Anliegen einer Gewerkschaft, möglichst viele Angehörige eines Berufes in ihre Reihen aufzunehmen, gleichberechtigt gegenüber. Der Boykott gehört nicht zu den erlaubten Mitteln der Mitgliederwerbung, er verstößt gegen Art. 8 und gibt dem Betroffenen ein Recht auf Schadenersatz gemäß Art. 1382 C. civ.

b.) Der Boykott, der sich indirekt gegen die negative Koalitionsfreiheit richtet

Im Gegensatz zu dem Boykott eines Arbeitnehmers, nur weil dieser nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, mit dem erklärten Ziel, ihn der Gewerkschaft als Mitglied zuzuführen, einer Methode, die vor allem wegen der schon früh klar herausgearbeiteten Grundsätze der Rechtsprechung die Gerichte in neuerer Zeit nicht mehr beschäftigt hat, steht ein Boykott aus einem anderen Grund, der die negative Koalitionsfreiheit höchstens indirekt beeinträchtigen könnte. Indirekt deswegen, weil

---

1) Esmein, in Anm. zu Cass. civ. v. 9.3.1957, D. 1957, S. 665
Bonnecase, Anm. zu Cass. civ. v. 24.11.1916, S. 1920, S. 17.
Brèthe de la Gressaye, Anm. Cour de Lyon v. 8.7.1931, S. 1931, S. 201 f.
Légal-Brèthe de la Gressaye, pouvoir disciplinaire S. 262.

hier ein Nichtgewerkschaftsmitglied unter die gewerkschaftliche Disziplin gezwungen werden soll, ohne daß seine Mitgliedschaft gefordert wird. Bei dieser Form des Boykotts muß unterschieden werden zwischen dem Boykott als Waffe zur Aufrechterhaltung beruflicher Disziplin und dem zur kampfweisen Durchsetzung wirtschaftlicher Ziele.[1] Letzterer wird in der Regel bereits ein Delikt darstellen, da er regelmäßig gegen die Vorschrift des Art. 419 C.pen. verstoßen wird.[2] Auf die strafrechtliche Seite soll hier nicht näher eingegangen werden, da sie ausschließlich nur Arbeitgebervereinigungen betrifft.

Es soll jedoch untersucht werden, ob die erstgenannte Form derartigen indirekten Drukkes nicht die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter verletzt. Als Ausgangspunkt der Untersuchung soll eine bekannte Entscheidung aus neuerer Zeit dienen[3], die zwar mehr die Verletzung der Freiheit der Berufsausübung betrifft, als die der negativen Koalitionsfreiheit, die aber für die Handhabung des Boykotts besonders typisch ist. Dem lag folgender Fall zugrunde: Der berühmte französische Pianist Alfred Cortot sollte im Rahmen eines Konzerts der Société des Concerts du Conservatoire im Pariser Théatre des Champs-Elysées im Januar 1947 als Solist eines Klavierkonzertes auftreten. Vor Beginn des Klavierkonzerts, Mitte der Vorstellung, wurde dem Publikum bekannt gegeben, daß die Musikergewerkschaft beschlossen habe, Cortot zu boykottieren, und die Musiker des Orchesters sich daher weigerten, mit Cortot zusammen zu spielen. Das Orchester verließ die Bühne und Cortot sah sich gezwungen, um die Vorstellung zu retten, ein Solostück zu spielen. Dem war folgendes vorausgegangen: Cortot hatte in der Besatzungszeit einer aufgrund der Charte du travail gebildeten Organisation vorgestanden. Nach deren Auflösung war er daraufhin bereits im Oktober 1944 aus der wiedererstandenen Musikergewerkschaft ausgeschlossen worden.

---

1) Légal-Brèthe de la Gressaye, aaO. S. 255 f.
Friedel, aaO.
2) Beispiele:
Cass.crim. v. 13 3 1952, S 1952, 1, S. 193.
Cass.crim. v. 11.6.1937, D.P. 1938, 1, S. 33.
3) Cass.civ. v. 31.5.1956, S. 1956, S. 170.

Cortot verklagte nach diesem Vorfall die Gewerkschaft auf Schadenersatz. Er wurde in erster Instanz mit seiner Klage abgewiesen.[1] Zur Begründung führte das Gericht aus, Cortot habe gegen Berufsinteressen verstoßen und habe dem Beruf Schaden zugefügt, indem er einer Organisation vorgestanden habe, die den Zweck verfolgte, die Gewerkschaftsfreiheit zu beseitigen. Dieses Urteil wurde durch den Kassationshof aufgehoben und an die Cour d'Orléans zurückverwiesen.[2] Diese gab der Klage des Cortot statt. Dieses Urteil wurde schließlich durch den Kassationshof bestätigt.[3] Der Kassationshof konnte dabei auf eine lange Rechtsprechung zurückgreifen, deren Anfänge in dem Urteil im Fall Joost liegen, obwohl das Problem hier vielschichtiger ist. Es läßt sich nämlich kein absoluter Satz aufstellen, der besagt, daß ein Boykott zur Verfolgung gewerkschaftlicher Belange in jedem Fall rechtswidrig ist. Der Kassationshof stellt vielmehr ausdrücklich fest: 'Une mise à l'index peut être une mesure légitime de la part d'un syndicat quand elle constitue une sanction contre l'un de ses adhérents ou une mesure de défense contre un tiers en vue de sauvegarder la situation matérielle ou morale de ses membres.' Auch in diesem Fall greift der Kassationshof auf das Institut des Rechtsmißbrauchs zurück. M.E. tut er das zu Recht, zumal eine andere Bestimmung, die unmittelbar Anwendung finden könnte, nicht ersichtlich ist. Damit sind aber noch keine Maßstäbe dafür gegeben, wann eine Gewerkschaft ihr Recht, Außenseiter zu boykottieren, mißbraucht.

Aus der Rechtsprechung läßt sich zunächst ableiten, daß die Gewerkschaften Außenseiter überhaupt nur dann boykottieren dürfen, wenn diese Belange verletzt haben, deren Schutz den Gewerkschaften anvertraut ist. Das sind nach dem bisher gesagten die Interessen der Gewerkschaften selbst, ihrer Mitglieder, sowie des gesamten Berufes, den die Gewerkschaft vertritt. Natürlich reicht nicht jeder Verstoß zur Verhängung eines Boykotts aus. Das ergibt sich schon mit Rücksicht darauf, daß es den Gewerkschaften als privatrechtlichem Verband grundsätzlich nur gestattet sein kann, gegen seine Mitglieder Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen. Außenstehende haben gerade durch ihr Fernbleiben zum Ausdruck gebracht, daß sie sich nicht unbedingt der Diszi-

---

1) Cour de Paris, v. 7.2.1950, Drt.ouvr. 1950, S. 207.
2) Cass.civ. v. 26.11.1953, D. et S. 1956, S. 154.
3) Cass.civ. v. 31.5.1956, aaO.

plin der Gewerkschaften unterwerfen wollen. Andererseits ist es aber heute auch nicht mehr möglich, den Gewerkschaften jegliche Einwirkungsmöglichkeit auf Außenseiter zu versagen, wenn man ihnen andererseits Aufgaben der Berufsvertretung anvertraut.

Eine Lösung kann hier nur darin gefunden werden, daß man auf die Schwere des Verstoßes gegen die der Gewerkschaft anvertrauten Belange durch den Außenseiter abstellt. Es läuft also darauf hinaus, eine Güterabwägung vorzunehmen zwischen der Schwere des Eingriffs des Außenseiters und dem Schaden, der diesem durch den Boykott verursacht würde,[1] man kann auch sagen zwischen Gruppen- und Einzelinteresse. Da ein Boykott für den Einzelnen regelmäßig schweren Schaden mit sich bringt, können nur besonders schwere Verstöße eines Außenseiters einen Boykott rechtfertigen.

Mißbraucht die Gewerkschaft die Waffe des Boykotts in der Absicht, einem Außenseiter Schaden zuzufügen, so steht diesem ein Schadenersatzanspruch zu. Es sieht zunächst so aus, als ob das Merkmal der Schädigungsabsicht immer zwangsläufig vorliegt, denn fast jeder Boykott fügt dem Betroffenen schweren Schaden zu. An einem aus der Rechtsprechung entnommenen Beispiel läßt sich verdeutlichen, daß sich wohl unterscheiden läßt, ob eine Gewerkschaft nur im Interesse der Aufrechterhaltung der Berufsdisziplin handelt, oder ob sie unter einem Vorwand einen Außenseiter schädigen will.

Eine Ärzte-Gewerkschaft hatte aus berechtigten Gründen alle Beziehungen zu einer Krankenkasse abgebrochen. Über zwei Ärzte, die dieser Kasse weiterhin ihre Dienste anboten, hatte die Gewerkschaft einen Boykott verhängt und diese Tatsache in ihrem Mitteilungsblatt veröffentlicht. Beide Ärzte waren nicht Mitglieder der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft hatte außerdem Plakate gedruckt, die dazu bestimmt waren, in den Vorzimmern der Mitgliedsärzte zu hängen, und die mitteilten, daß die namentlich genannten Ärzte wegen schwerer Berufsvergehen auf die schwarze Liste gesetzt worden seien. Das mit der Angelegenheit befaßte Gericht[2] stellte in seiner Begründung fest, daß ein Boykott grundsätzlich nicht rechtswidrig sei, und daß die Maßnahme der Ge-

1) Friedel, Anm. zu Cass.civ. v. 26.11.1953, aaO.
2) Trib.civ.de Toulouse v. 14.4.1910, Gaz.Pal.1910, 2, S. 486.

werkschaft hier grundsätzlich durch berufliche Belange gedeckt gewesen sei. Die Art der Ausführung könne aber einen an sich nicht mißbräuchlichen Boykott rechtswidrig machen. Das Gericht führte aus, daß es schon fraglich sei, ob es überhaupt notwendig gewesen sei, die Öffentlichkeit von der getroffenen Maßnahme in Kenntnis zu setzen, auf alle Fälle sei die Art der Veröffentlichung, die nur von schweren Berufsvergehen ohne nähere Erläuterungen spreche, mißbräuchlich und verpflichte daher zu Schadenersatz.

Bislang sind nur Fälle untersucht worden, in denen Außenseiter boykottiert worden sind. Ähnliche Probleme tauchen aber auch auf, wenn ein Unternehmer durch eine Gewerkschaft boykottiert wird. In einem vom Kassationshof[1] entschiedenen Fall hatte die Druckergewerkschaft in Limoges einen Unternehmer boykottiert. Die Firma hatte sich geweigert, eine Klausel zu unterschreiben, nach der Streitigkeiten durch eine Kommission gelöst werden sollten, die zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern bestehen sollte. DieGewerkschaft verbot daraufhin ihren Mitgliedern, weiterhin bei diesem Unternehmer zu arbeiten. Nun waren die Druckergewerkschaften von Anfang an sehr stark, sie vereinigten den weitaus größten Teil der Arbeitnehmer ihrer Berufssparte in ihren Reihen. So genügte es in diesem Fall vollkommen für einen spürbaren Erfolg des Boykotts, daß die Gewerkschaft sich ausschließlich an ihre Mitglieder wandte. Wie ist es aber, wenn der Boykott von einer Gewerkschaft ausgesprochen wird, die nur einen geringen Teil der Angehörigen eines Berufes in sich vereinigt? In dem genannten Urteil geht der Kassationshof auf dieses Problem nur sehr oberflächlich ein: Die Boykotterklärung wende sich nur an die Gewerkschaftsmitglieder, die Außenseiter würden somit durch sie nicht angesprochen. Wäre das der Fall gewesen, so meint das Gericht, so wäre der Boykott rechtswidrig gewesen, weil er die Freiheit der Nichtorganisierten beeinträchtigt hätte. Bereits in einer Anmerkung zu diesem Urteil weist Wahl darauf hin, daß es bedauerlich sei, daß das Gericht seine Ansicht nicht näher begründet habe.

Auch hier steht die Gewerkschaft wieder zwischen Berufsvertretungsorgan und privatrechtlichem Mitgliederverband. Rechtsprechung und Literatur scheinen aber die sich

1) Cass.req.v. 25.1.1905, D. 1905, 1, S. 153.

daraus ergebende besondere Problematik für einen Boykott noch nicht erkannt zu haben. Es wird nach wie vor an dem allgemeinen Grundsatz festgehalten: 'En réalité il faut limiter le pouvoir disciplinaire des groupements professionnels à leurs seuls adhérents. Envers des non-syndiqués, le syndicat qui prend une mesure d'interdit fait jouer une mesure de lutte économique et sociale.[1)]

Nur Spyropoulos[2)] meldet Bedenken gegen die unbedingte Gültigkeit dieses Grundsatzes an. In der Tat scheint es nicht angemessen, das Außenseiterproblem hier so zu behandeln, daß man Einzelinteressen gegen die Gruppeninteressen der Gewerkschaft abwägt und dann zu dem Ergebnis kommt, daß das Einzelinteresse der Außenseiter eine Bindung durch Beschlüsse der Gewerkschaft nicht zulasse. Wenn man die Gewerkschaften zu Berufsorganen macht, dann kann man das Wohl des Berufes nicht von der Passivität der Außenseiter abhängig machen. Die einzig mögliche Alternative kann nur lauten: Ist ein Boykott durch überragende berufliche Belange gerechtfertigt oder nicht. Ist er wirklich zulässig, wobei immer wieder betont werden muß, daß es sich dabei nur um besonders schwerwiegende Ausnahmefälle handeln kann, so müssen an Boykottentscheidungen der Gewerkschaften auch die Außenseiter gebunden sein. Eine Beeinträchtigung ihrer negativen Koalitionsfreiheit liegt dann nicht mehr vor.

Freilich ist dies nicht die Ansicht der h.M. Andererseits kann man auch nicht sagen, daß diese auf einem anderen Standpunkt steht, da die Entscheidungen der Rechtsprechung zu weit zurückliegen und somit die Evolution des Gewerkschaftsbegriffes nicht berücksichtigen konnten. Die Literatur hat bis auf die genannten Autoren das Problem noch nicht scharf genug erfaßt, so daß aus dem phrasenhaften Wiederholen eines Grundsatzes keine unbedingten Schlüsse gezogen werden können.

Als Ergebnis der Untersuchung kann für das französische Recht somit festgehalten werden: Der Boykott eines Außenseiters mit dem Ziel, ihn zum Eintritt in eine Gewerkschaft zu veranlassen, ist wegen Verstoßes gegen die negative Koalitionsfreiheit in jedem Falle rechtswidrig und verpflichtet zu Schadenersatz gemäß Art. 1382 C.civ. Der Boykott eines Außenseiters mit dem Zweck, ihn unter die gewerkschaftliche Disziplin unterzuordnen, ist nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt, nämlich dann, wenn er aus überragenden beruflichen Belangen geschieht und ohne die Absicht, Schaden

1) Durand-Vitu, aaO. S. 376.
2) Spyropoulos, liberté syndicale, S. 229.

zuzufügen. An einen unter diesen Voraussetzungen einem Arbeitgeber erklärten Boykott sind auch die Außenseiter gebunden.

Das deutsche Recht behandelt den Boykott nur unter allgemeinen arbeitskampfrechtlichen Gesichtspunkten, es widmet den speziellen Eigenheiten des Boykotts weit weniger Raum als das französische Recht. Boykott ist danach die planmäßige Absperrung eines Gegners vom geschäftlichen Verkehr durch Ablehnung von Vertragsabschlüssen oder Aufforderung zu einer solchen Ablehnung, um ein bestimmtes Kampfziel zu erreichen.[1] Diese Begriffsbestimmung umfaßt auch den Wirtschaftsboykott z.B. in der Form der Kunden- und Absatzsperre. Diese Seite kann hier jedoch außer Betracht bleiben. Es ist hier nur zu prüfen, ob das deutsche Recht den Boykott von Außenseitern durch Arbeitgeber oder Gewerkschaften ebenso wie das französische Recht unter gewissen Bedingungen für rechtmäßig erklärt. Es kann nicht zweifelhaft sein, daß ein Boykott eines Außenseiters, mit dem ausschließlichen Ziel, ihn zum Beitritt zu einer Gewerkschaft zu bewegen, wegen Verstoßes gegen die negative Koalitionsfreiheit rechtswidrig ist.

Anders ist es in dem Fall, in dem ein Außenseiter sich schwer gegen berufliche Belange vergangen hat und durch den Boykott unter die berufliche Disziplin gezwungen werden soll. Hier kann man in Anlehnung an die Untersuchung zum französischen Recht allenfalls von einem indirekten Angriff auf die negative Koalitionsfreiheit sprechen. Denn die Mitgliedschaft wird nicht gefordert. Dem Außenseiter wird nur auferlegt, daß er die von der Gewerkschaft geforderte Berufsdisziplin einhält. Man wird hier nicht sagen können, daß der Boykott von der Zielsetzung her unerlaubt ist.[2] Vielmehr findet der Boykott von Seiten der Arbeitgeber oder der Gewerkschaften seine Grenze dort, wo die Druckmittel den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsordnung widerstreiten, also die Schädigung zu dem angestrebten Ziel in keinem billigenswerten Verhältnis steht und unsoziale Härten und Ungerechtigkeiten zur Folge hat. Diese Lösung trägt der Tatsache Rechnung, daß der Boykott - wie die anderen anerkannten Arbeitskampfmittel - eine von der Rechtsordnung geduldete Störung des Arbeitsfriedens

1) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 613.
2) Bulla, ArbR. Blattei, Arbeitskampf IV, S.9 f.

ist. Erst wenn sich der Boykott außerhalb der Rechtsordnung bewegt - wenn er nicht sozialadäquat ist - wird er unzulässig. Rechtswidrig ist somit ein Boykott, der für einen Außenseiter, auch wenn dieser sich schwere Verfehlungen gegen die Berufsdisziplin hat zuschulden kommen lassen, zur Vernichtung der beruflichen Existenz für immer oder auch nur für eine gewisse Dauer führt. Ebenso ist der Fall zu beurteilen, in dem der mit dem Boykott verknüpfte schädigende Erfolg außer Verhältnis zu dem erstrebten Kampfziel steht.[1)]

In der Beurteilung des Boykotts zeigt sich also eine weitgehende Übereinstimmung zwischen der Regelung im deutschen und französischen Recht, wobei allerdings der Boykott in Deutschland nie die Rolle gespielt hat wie in Frankreich.

c.) Organisationsklauseln

Während Organisationsklauseln jedenfalls in der Zeit vor und nach dem ersten Weltkrieg in Deutschland eine gewisse Rolle spielten, tritt deren Bedeutung in Frankreich hinter dem Institut des Boykott stark zurück. Begrifflich handelt es sich dabei um Klauseln in Tarifverträgen, in denen die Arbeitgeber sich verpflichten, nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer (allgemeine Organisationsklauseln) oder nur Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft (beschränkte Organisationsklauseln) in ihrem Betrieb zu beschäftigen.

Die französischen Gewerkschaften waren in der großen Zahl von Anfang an zu schwach, um in größerem Umfang zu erreichen, daß Arbeitgeber sich in Tarifverträgen verpflichteten, nur organisierte Arbeitnehmer einzustellen. Allgemeine Organisationsklauseln hat es zudem in Frankreich überhaupt nur solange gegeben, als es nur einen einzigen Gewerkschaftsbund gab. Aus dieser Zeit stammen auch einige widersprüchliche Entscheidungen über die Zulässigkeit von Organisationsklauseln.[2)]

---

1) Bulla, aaO.

2) Trib.de paix de Bordeaux, v. 18.8.1903, D.P. 1906, 1, S. 113.
Cass.req. v. 13.3.1905, D.P. 1906, 1, S. 113,
beide gegen die Zulässigkeit von Organisationsklauseln.
Trib.civ. de la Seine, v. 12.10.1912, Gaz.Pal. 1913, 2, S. 532, für die Zulässigkeit von Organisationsklauseln.

Die Zweifel wurden dann allerdings beseitigt durch ein Urteil des Kassationshofes aus dem Jahre 1916.[1] Der Kassationshof erklärte darin Organisationsklauseln unter bestimmten Voraussetzungen für rechtmäßig. In dem zur Entscheidung anstehenden Fall ging es um Folgendes: Um einen Streik zu beenden, war es zwischen der Baugewerkschaft und der Arbeitgebervereinigung der Stadt Halluin zum Abschluß einer Vereinbarung gekommen, aufgrund deren die Arbeitgeber sich verpflichteten, nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer einzustellen. Diese Vereinbarung sollte eine Gültigkeitsdauer von 6 Jahren haben. Drei daraufhin entlassene, nichtorganisierte Arbeitnehmer klagten auf Schadenersatz. Das Gericht begründete seine Ansicht, daß die Klausel gültig sei, folgendermaßen: Die Vereinbarung beruhe auf beruflichen Belangen, denn sie habe in einem wirtschaftlich schwierigen Gebiet einen Streik beenden und weitere Arbeitskämpfe für eine gewisse Zeit verhindern sollen. Die Arbeitgeber hätten nur zeitweise auf einem Teilbereich auf die Ausübung ihrer Vertragsfreiheit verzichtet, und sie hätten dabei nicht die Absicht gehabt, den Außenstehenden Schaden zuzufügen. Wenn die drei Arbeiter, die sich geweigert hätten, der Baugewerkschaft beizutreten, auf die Forderung der Gewerkschaften hin entlassen worden seien, so beruhe diese Entlassung nicht auf dem Druck der Gewerkschaft, sondern auf dem freien Willen der Unternehmer, den mit den Gewerkschaften eingegangenen Vertrag zu erfüllen.

Der Kassationshof hielt somit einen Schutz der Außenseiterrechte für weniger wichtig, als das individuelle Recht jedes Arbeitgebers auf Vertragsfreiheit. Es fällt auf, daß die Rechtsprechung sich ausschließlich mit Klagen gegen Arbeitgeber zu befassen hatte. Die beteiligten Gewerkschaften blieben unbehelligt. Diesen Entscheidungen liegt die Auffassung zugrunde, daß die Gewerkschaften nicht daran gehindert werden können, in Ausübung der Vertragsfreiheit derartige Klauseln zu vereinbaren. Die Gewerkschaften sehen sich dadurch in die Lage versetzt, die Bevorzugung ihrer Mitglieder, die sie durch das Mittel des Boykott nicht erreichen können, durch Organisationsklauseln zu sichern.

Es fragt sich jedoch, ob dieser Meinung heute noch uneingeschränkt gefolgt werden

1) Cass.civ. v. 24.10.1916, S. 1920, 1, S. 17.

kann. Bereits in einer Anmerkung zu dem zitierten Urteil stellte Bonnecase fest, daß die Entscheidung des Kassationshofes u.U. zu unerträglichen Konsequenzen führen könnte. Man stelle sich vor, in einer ausgedehnten Gegend befindet sich nur eine einzig bedeutende Industrie. Der Unternehmer schließt zur Beendigung eines Streiks einen Vertrag mit der Gewerkschaft ab mit der Klausel, daß nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden dürften, wobei die Klausel einige Jahre Gültigkeit besitzen soll. Die Folge wäre, daß die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer vor der Wahl ständen, entweder der Gewerkschaft beizutreten oder im Elend zu versinken bzw. die Gegend zu verlassen. Der Fall ist zwar in jeder Beziehung sehr theoretisch, aber er ist immerhin vorstellbar und gibt Zeugnis für die Fragwürdigkeit einer Verallgemeinerung der Entscheidung des Kassationshofes. Bonnecase weist weiterhin darauf hin, daß die Gewerkschaften schon damals nicht mehr ausschließlich Berufsinteressen vertraten, sondern auch politische, ja religiöse Ansichten verfochten. Außenseiter würden bei einem Koalitionszwang daher auch in ihrer Meinungs- und Gewissensfreiheit betroffen.

Gegen die weitere Gültigkeit der Grundsätze dieser Entscheidung erheben sich somit Bedenken. In einer späteren Entscheidung hat der Kassationshof selbst einem Arbeitnehmer, der sich aufgrund einer Organisationsklausel in seiner negativen Koalitionsfreiheit beeinträchtigt sah, recht gegeben.[1] Der Fall lag allerdings besonders. Der betroffene Arbeitnehmer gehörte schon lange dem Betrieb an und hatte sich als guter Arbeiter bewährt. Er war zunächst Gewerkschaftsmitglied gewesen, war jedoch auf den Druck des Arbeitgebers hin aus dieser ausgetreten. Als dann später der Arbeitgeber einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft abschloß, nach dem u.A. nur Mitglieder dieser Gewerkschaft in seinem Betrieb beschäftigt werden durften, kündigte der Unternehmer dem Arbeiter, nur weil dieser nicht Mitglied der Gewerkschaft war, ohne sich darum zu kümmern, ob nicht eine Wiedereingliederung des betroffenen Arbeitnehmers in die Gewerkschaft möglich gewesen wäre. Gerade aus dem letzten Halbsatz geht hervor, daß der Kassationshof auch in dieser Entscheidung noch nicht auf dem Standpunkt steht, Organisationsklauseln verstießen generell gegen die negative Koalitionsfreiheit. Offensicht-

1) Cass.civ. v. 9.3.1938, Drt.soc. 1938, S. 185.

lich hält es das Gericht für rechtmäßig, daß durch den Druck von Organisationsklauseln Arbeitnehmer veranlaßt werden, einer Gewerkschaft beizutreten. Es will dabei nur unbilligen Härten, wie im vorliegenden Fall, entgegentreten.

Etwas weniger gewerkschaftsfreundlich haben sich die Untergerichte gezeigt.[1] Allerdings kam nunmehr hinzu, daß mit dem Entstehen mehrerer rivalisierender Gewerkschaftsbünde die allgemeinen Organisationsklauseln völlig verschwunden waren zugunsten der beschränkten Organisationsklauseln, d.h. Vereinbarungen, die dem vertragschließenden Arbeitgeber auferlegten, nur Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Auf die Klage einer Musikergewerkschaft in Lyon, die durch eine relative Organisationsklausel zugunsten einer rivalisierenden Gewerkschaft an diese viele Mitglieder verloren hatte, entschied die Cour d'appel de Lyon eindeutig: 'Doivent être déclarées nulles comme contraire à l'ordre public et au principe même de la liberté syndicale les clauses d'une convention collective par lesquelles l'employeur s'engage à ne recruter son personnel que parmi les adhérents d'un syndicat déterminé, et par lesquelles il est en outre convenu, qu'au cas ou un employé embauché dans ces conditions viendrait à être exclu de ce syndicat, son contrat individuel de travail serait résilié de plein droit.'[2]

Zur Begründung seiner Ansicht bringt das Gericht aber noch einen weiteren Gedanken. Es hebt hervor, daß eine Vereinbarung niemals, wie es in diesem Fall geschehen sei, dritte nicht am Vertragsschluß beteiligte Personen belasten dürfe, ein Rechtssatz, der in der Bestimmung des Art. 1165 C.civ. seinen Niederschlag gefunden hat.

Dieses Argument klingt zunächst bestechend, es ist jedoch schon in seinem Ausgangspunkt unzutreffend. Wenn auch der Tarifvertrag einen vertraglichen Ursprung hat, so ist er dennoch nicht Vertrag im üblichen Sinne. Insbesondere geht er in seinem Anwendungsbereich teilweise über den Kreis der unmittelbar am Vertragsschluß Beteiligten hinaus.[3] Mit dem Argument, daß Verträge zu Lasten Dritter im Privatrecht nicht zulässig sind, läßt sich somit das Problem der Bindung von Außenseitern im kollektiven

1) Cour de Paris, v. 9.4.1930, S. 1930, 2, S. 116 .
Trib.civ. d'Oran, v. 9.5.1936, S. 1936, 2, S. 199.
2) Cour d'appel de Lyon v. 18.1.1938, S. 1938, 2, S. 151.
3) Spyropoulos, conventions sollectives.
Planiol-Ripert.Rouast, Traité Bd.XI S. 134.
Teitgen, Anm. zu Cass.civ. v. 9.3.1938 und Cour d'appel de Lyon v. 18.1.1938 in Drt.soc. 1938, S. 185 ff.

Arbeitsrecht nicht lösen.

Es bleibt auch hier nur das Institut des Rechtsmißbrauchs zur Lösung des Problems. Demnach sind Organisationsklauseln nach h.M. grundsätzlich zulässig, wobei größere Zurückhaltung gegenüber relativen Organisationsklauseln geboten ist, da diese regelmäßig in Konflikt mit dem Prinzip des Pluralismus geraten werden, und daher gegen die positive Koalitionsfreiheit verstoßen. Aber auch in neuester Zeit hat sich keine Stimme erhoben, die die grundsätzliche Zulässigkeit von Organisationsklauseln in Frage gezogen hätte. Die Untersuchung hat aber ergeben, daß diese sich streng an folgende Voraussetzungen zu halten haben:

1. Organisationsklauseln dürfen nicht dazu verwandt werden, lediglich Schaden zu verursachen, sie müssen durch ausschließlich berufliche Belange gerechtfertigt werden.

2. Sie dürfen nur eine zeitlich begrenzte Dauer haben.

3. Zu diesen aus der Rechtsprechung abgeleiteten Grundsätzen ist in der Literatur mit Recht gefordert worden, daß noch eine dritte Voraussetzung hinzukommen muß: Die Einschränkungen der Koalitionsfreiheit müssen durch ein allgemeines, genügend überlegenes berufliches Interesse gerechtfertigt sein.[1)]

Nach herrschender deutscher Rechtsauffassung verstoßen beschränkte Organisationsklauseln gegen die positive Koalitionsfreiheit, da sie die Arbeitnehmer in der freien Wahl der Gewerkschaft behindern.[2)]. Sie sind daher gemäß Art.9 Abs.3 GG rechtswidrig. Das gilt für allgemeine Organisationsklauseln, die nur die negative Koalitionsfreiheit beeinträchtigen, nur dann, wenn man deren Garantie ebenfalls in Art.9 Abs.3 GG sehen würde. Nach der hier vertretenen Auffassung hat die negative Koalitionsfreiheit ihren Standort in der Verfassung jedoch in Art.2 GG. Sie genießt daher nur relativen Schutz und muß u.U. berechtigtes Streben der Koalitionen nach Vergrößerung ihrer Mitgliederzahl hinnehmen. Nach h.M. verstoßen aber allgemei-

1) Teitgen, aaO. S. 191.
Durand-Vitu, aaO. S. 155 f.
2) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 122.
Nikisch, aaO. S. 37 .
Galperin, Festschrift, S. 91.

ne Organisationsklauseln gegen das Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes, [1] so daß nach deutschem Recht auch allgemeine Organisationsklauseln nichtig sind. (Art. 12, Abs. 1; 2, Abs. 1 GG ; § 134 BGB).

Obwohl in Frankreich wie in Deutschland positive und negative Koalitionsfreiheit gleichermaßen anerkannte Rechte sind, entscheidet sich doch Frankreich grundsätzlich für die Zulässigkeit von Organisationsklauseln, während sie nach deutschem Recht rechtswidrig sind. Der Grund hierfür mag in einer praktischen Erwägung liegen . Die französischen Gewerkschaften sind im Vergleich zu den deutschen ungleich schwächer. Andererseits sind ihnen sehr bedeutsame Aufgaben der Berufsvertretung anvertraut, die in vielem erheblich über die Rechte der deutschen Gewerkschaften hinausgehen. Um hier einen gewissen Ausgleich zu schaffen, sieht das französische Recht Organisationsklauseln offensichtlich als legitime Form der Mitgliederwerbung an. Die französischen Gewerkschaften haben aber davon kaum Gebrauch gemacht, was wohl damit zusammenhängt, daß auch nach französischem Recht relative Organisationsklauseln heute regelmäßig rechtswidrig sind.

d.) Labelverträge

Einen besonderen, dem französischen Arbeitsrecht eigenen Fall von Organisationsklauseln stellen die bereits mehrfach erwähnten Labelverträge dar. Ihre grundsätzliche Zulässigkeit beruht auf den Art. 19,20 B.III C.trav. Bereits im Jahre 1900 nutzte im Zeitungsdruckergewerbe die damals noch einzig für diesen Beruf bestehende Gewerkschaft, die CGT-Gewerkschaft, diese Bestimmungen dahingehend aus, daß sie für die Zeitungsdrucker mit den Unternehmern einen Vertrag abschloß, in dem sie als Gegenleistung dafür, daß sie den Zeitungsdruckern ihr gewerkschaftliches Gütezeichen gab und jederzeit für eine reibungslose Verrichtung der Arbeit sorgen wollte, einhandelte, daß die Unternehmer ausschließlich Mitglieder dieser Gewerkschaft beschäftigten. Mit dem Aufkommen von neuen Gewerkschaften traten die ersten Schwierigkeiten auf, da es diesen nicht gelang, im Druckereigewerbe Fuß zu fassen. Bis heute ist es so, daß in

1) Hueck-Nipperdey, aaO. S. 122.
Heußner, RdA. 1960, S. 296.

Zeitungsdruckereien kein Arbeitnehmer beschäftigt wird, der nicht Mitglied der CGT-Gewerkschaft ist. Durch Art. 20a, durch das Gesetz von 1956 in das dritte Buch des Arbeitsgesetzbuches eingefügt, ist diese Form von label-Verträgen ausdrücklich für rechtswidrig erklärt, mit der Folge, daß derartige Verträge nichtig sind. In der Tat stellt der label-Vertrag in der genannten Form einen Verstoß nicht nur gegen das kollektive Prinzip des Gewerkschaftspluralismus dar, sondern es wird auch die Freiheit des Individuums, unter verschiedenen Gewerkschaften frei zu wählen bzw. überhaupt jeder Gewerkschaft fernzubleiben, einschneidend beeinträchtigt.

Daß gerade auch die negative Koalitionsfreiheit durch Art. 20a besonders geschützt werden sollte, geht aus den Debatten im Senat hervor. Es war nämlich angeregt worden, dem Art.20a folgenden Zusatz beizufügen: '... sauf dans le cas où la marque ou le label sont la copropriété de l'ensemble des syndicats réprésentatifs les modalités de cette copropriété devant être déterminées par un règlement d'administration publique.[1] Dieser Zusatz sollte unter Aufrechterhaltung des Grundsatzes des Gewerkschaftspluralismus verhindern, daß auf einem Umweg die negative Koalitionsfreiheit ausdrückliche Anerkennung fände.[2] Dieser Änderungsvorschlag wurde jedoch abgelehnt.

Trotz dieses gesetzlichen Verbots geschah zunächst gar nichts. Bis heute ist es nur zu der Ankündigung eines weiteren Protestschrittes beim IAA seitens der CFTC und einem einzigen Urteil eines Untergerichtes gekommen.[3] Man fragt sich, wie das möglich ist in einer Situation, in der seit Jahren eindeutig gegen das Prinzip des Pluralismus und gegen die negative Koalitionsfreiheit verstoßen wird. In seiner kritischen Anmerkung zu dem Urteil stellt Savatier einige Überlegungen an, die auch Grundlage der folgenden Gedanken sind.[4]

Die Strafbestimmungen der im Jahre 1956 neu in das Arbeitsgesetzbuch eingefügten Art. 1a und 20a richten sich ausschließlich gegen die Arbeitgeber, notwendig wäre aber, daß ebenso die Gewerkschaften bzw. ihre verantwortlichen Funktionäre straf-

1) Déb. parl. séance du 8.11.1955, J.O. v. 9.11.1955, S. 2504.
2) Spyropoulos, Drt.soc. 1956, S. 278.
3) Le Monde v. 3.7.1964, Nr. 6054, Seite 15, Spalte 4.
Trib. de police de Paris, v. 20.9.1963, Drt.soc. 1964, S. 361.
4) Savatier, Anm. zu Trib. de. pol. v. 10.9.1963, aaO.

rechtlich zur Verantwortung gezogen werden könnten. In seiner augenblicklichen Form kommt das Gesetz fast einem Fehlschlag gleich, denn ein Arbeitgeber wird meistens vorziehen, die nicht sehr hohen Strafen zu bezahlen, als einen Streik im eigenen Betrieb zu riskieren.

Immerhin könnte aber der betroffene Arbeitnehmer oder die ausgeschlossene Gewerkschaft eine Schadenersatzklage gegen die das Monopol innehabende Gewerkschaft und ihre verantwortlichen Funktionäre anstrengen. Ohne Zweifel wäre dieser Weg wirkungsvoller als die strafrechtliche Verfolgung des Arbeitgebers. Die französischen Gewerkschaften sind im Vergleich zu den deutschen wenig bemittelt, eine größere Zahl von Schadenersatzklagen könnte sie verhältnismäßig schnell in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen. Aber bisher haben weder einzelne betroffene Arbeitnehmer noch eine Gewerkschaftsorganisation versucht, die CGT wegen ihres rechtswidrigen Monopols vor Gericht zur Verantwortung zu ziehen. Das ist nur zu verständlich, wenn man bedenkt, daß derartige Streitigkeiten zwischen an sich Gleichgesinnten der Sache der Arbeiterschaft insgesamt einen schlechten Dienst erweisen würden. Aber wenn die ausgeschlossenen Gewerkschaften hier gänzlich zurückstehen, so verzichten sie damit gleichzeitig, ernsthaft für die Aufrechterhaltung der Gewerkschaftsfreiheit zu kämpfen. In diesem Fall kommt besonders deutlich zum Ausdruck, daß das eigentliche Problem bei der Wahrung des Gewerkschaftspluralismus vor allem aber auch der negativen Koalitionsfreiheit, nicht der Konflikt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist, wie es häufig nach außen hin erscheint, sondern der Konflikt zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsbünden.

e.) Tarifausschlußklauseln

Mir ist keine Entscheidung eines französischen Gerichts aus der Zeit vor dem Jahre 1950 bekannt, in der das Problem der Tarifausschlußklausel zur Entscheidung stand, auch die Rechtslehre widmete diesem Problem keinen Raum. Dabei hätte dieser Fall aufgrund der gesetzlichen Regelung durchaus auftreten können. Der durch das Gesetz vom 25.3.1919 in das erste Buch des Arbeitsgesetzbuches eingefügte alte Art. 31r bestimmte nämlich, daß an eine Kollektivvereinbarung nur die unterzeichneten Verbände

und ihre Mitglieder gebunden waren. In ständiger Rechtsprechung hat der Kassationshof an diesem Grundsatz festgehalten.[1] Daraus ergab sich einerseits, daß dann, wenn ein Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden war, die gewerkschaftlich organisierten Angehörigen seines Betriebes von ihm keine Vorteile eines in ihrem Beruf bestehenden Tarifvertrages fordern konnten, andererseits war der Arbeitgeber, sofern er Mitunterzeichner des Tarifvertrages war, nicht gehalten, etwaige Vergünstigungen auch den Nichtgewerkschaftsmitgliedern zukommen zu lassen.

Durch das Tarifvertragsgesetz vom 11.2.1950 ist aber ein neuer Art. 31e in das erste Buch des Arbeitsgesetzbuches aufgenommen worden. Dieser behält in seinem ersten Absatz das alte Prinzip bei, wenn es darin heißt: 'Sont soumises aux obligations de la convention toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.' Der zweite und dritte Absatz dieser Vorschrift enthalten jedoch völlig neue Bestimmungen. Sie lauten: 'Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui. Dans tout établissement compris dans le champs d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.'

Nimmt man diese Bestimmung wörtlich, so bedeutet das, daß nach französischem Recht jegliche Form von Tarifausschlußklausel nicht mehr möglich ist. Tarifausschlußklauseln können überhaupt nur dann praktisch werden, wenn der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden ist, insofern kommt die Einschränkung, die Art. 31e macht, hier nicht zum Tragen. Damit wird mit einem tragenden Grundsatz auch des französischen Rechts, daß Kollektivvereinbarungen nur diejenigen binden, die sich ihnen durch Unterzeichnung unterworfen haben, gebrochen. In der Kritik dieser Bestimmung sind daher Zweifel daran aufgetaucht, ob diese Vorschrift wörtlich auszulegen ist.[2] Daß der Gesetzgeber sich aber durchaus der Tragweite dieser Bestimmung bewußt war, geht eindeutig

1) Cass.soc. v. 30.3.1939, Gaz.Pal. 1939, 2, S. 86.
Cass.soc. v. 4.4.1939, D.H. 1939, S. 311.
Cass.soc. v. 4.8.1941, Gaz.Pal. 1941, 2, S. 447.

2) Durand, Drt.soc. 1950, S. 160 ff.
derselbe, Traité, aaO. S. 551 ff.

aus den Debatten in der Nationalversammlung hervor.[1] So wurde z.B. über einen Änderungsvorschlag beraten, der vorsah, daß Tarifverträge nur dann auf Außenseiter anwendbar sein sollten, wenn die vertragschließenden Verbände keine entgegenstehende Klausel in den Vertrag aufgenommen hätten. Dieser Vorschlag wurde jedoch nicht angenommen.[2] Schon früher kannte auch das französische Recht die Möglichkeit, einen Tarifvertrag dadurch, daß sein Inhalt für allgemeinverbindlich erklärt wurde, auf alle Arbeitnehmer eines Berufes auszudehnen. Dazu sind jedoch bestimmte Voraussetzungen erforderlich und es muß ein Verfahren mit staatlicher Mitwirkung eingehalten werden. Nunmehr geschieht eine Ausdehnung - nur in kleinerem Rahmen - automatisch, ohne Mitwirkung des Staates, die Gewerkschaften haben damit eindeutig Funktionen im Bereich der Berufsgesetzgebung erhalten.

Daß die Gewerkschaften diese Bestimmung des Tarifvertragsgesetzes, die doch die sehr attraktive Möglichkeit der Mitgliederwerbung durch Tarifausschlußklauseln zunichte macht, unwidersprochen hingenommen haben, läßt sich eigentlich nur daraus erklären, daß Tarifausschlußklauseln im französischen Recht nie eine Rolle gespielt haben und die Gewerkschaften die Stellung von Gesetzgebungsorganen für den beruflichen Bereich um so unbeschwerter anstreben konnten.

Die neue Regelung des Art. 31e bietet sicher ganz erhebliche Vorteile. Sie schafft einheitliche Bedingungen für alle Angehörigen eines Betriebes. Die Unterschiede bestehen nicht mehr in der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, sondern sie ergeben sich allein aus der Art der zu verrichtenden Arbeit. Der Arbeitgeber braucht sich insoweit um die Gewerkschaftszugehörigkeit seiner Arbeitnehmer nicht mehr zu kümmern. Weiterhin fallen auch Störungsherde innerhalb der Belegschaft fort, die daraus entstehen könnten, daß der Arbeitgeber Belegschaftsangehörige wegen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit besser bezahlt oder in sonstiger Weise gemäß den Bestimmungen eines Tarifvertrages bevorzugt. Hinzu kommt, daß in vielen Betrieben, gerade

---

1) Déb. ass.nat. J.O v. 25.12.1949, S. 7204 f.

2) Inzwischen liegt auch eine Entscheidung des Kassationshofes vom 17.7.1956 (D. 1957, S. 509 f) mit zustimmender Anm. von Brèthe de la Gressaye vor, die den Art.31e buchstabengetreu auslegt und entsprechend anwendet.

mit Rücksicht auf die Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens, sowieso neue tarifvertragliche Regelungen auf alle Arbeitnehmer angewandt wurden. Man kann sogar sagen, daß jedenfalls bis zu einem gewissen Grade die Regelung des Art. 31e dem Sinn des Tarifvertrages entspricht, nämlich so weit als möglich die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu vereinheitlichen.[1)]

Trotzdem ist es notwendig, auf die Kritik einzugehen, die vor allem von Durand an der Regelung des Art. 31e geübt worden ist.[2)] Im Gegensatz zur Tradition auch des französischen Arbeitsrechts kann eine Gewerkschaft nunmehr Gesetze auch für Nichtmitglieder schaffen. Das heißt, sie kann u.U. auf einzelnen Gebieten auch ungünstige Ergebnisse in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber erzielen und diese durch Aufnahme in den Tarifvertrag auch den Nichtmitgliedern auferlegen.[3)] Die Gefahr der Bevormundung von Außenseitern, die ja gerade durch ihr Fernbleiben zum Ausdruck gebracht haben, daß sie durch eine Gewerkschaft nicht vertreten sein wollen, kann noch größer dadurch werden, daß eine kleine nichtrepräsentative Gewerkschaft für einen Betrieb einen Tarifvertrag abschließt und dabei ungleich ungünstigere Ergebnisse erzielt, als es die mit einer gewissen Hausmacht versehenen großen Gewerkschaften getan hätten. Die neue Regelung könnte sogar einen Arbeitgeber veranlassen, aus Zweckmäßigkeitserwägungen gerade mit einer solchen kleinen Gewerkschaft einen Tarifvertrag abzuschließen.

Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, daß der Gesetzgeber hier eine eindeutige Entscheidung über das Rangverhältnis zwischen positiver Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft und negativer Koalitionsfreiheit des Individuums getroffen hat: Die negative Koalitionsfreiheit muß zurücktreten gegenüber dem Normsetzungsanspruch der Gewerkschaft. Die Außenseiter werden zwar weder direkt noch indirekt gezwungen, einer Gewerkschaftsorganisation beizutreten. Wer jedoch bewußt einer Gewerkschaft fernbleibt, der tut das auch, um der Disziplin und der Regelsetzungsbefugnis der Gewerkschaft nicht zu unterliegen. Die neue Regelung macht diese Möglichkeit weit-

---

1) Brèthe de la Gressaye, Anm. aaO.
2) Siehe S. 196, Anm. 2 d.A.
3) Ein solcher Fall lag der Entscheidung des Kassationshofes v. 17.7.1956, aaO. zugrunde.

gehend zunichte. Sie schafft eine gesetzliche Vertretung der Außenseiter und setzt insoweit der Ausübung der negativen Koalitionsfreiheit des Individuums eine Grenze.

Die Bestimmung des Art. 31e ist auch in Hinblick auf die positive Koalitionsfreiheit nicht unproblematisch. Welchen Zweck hat es noch für einen Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, wenn er ohnehin an allen tariflichen Vergünstigungen teilnimmt.[1] Wegen der Mittellosigkeit der französischen Gewerkschaften ist sogar der Streikgeldanspruch nur selten realisierbar, nur die CFTC besaß überhaupt eine eigene Streikkasse.

Daß die Bestimmung des Art. 31e ihre Vorzüge hat und auf einer ganz bestimmten Linie liegt, die die Gewerkschaften immer mehr in die Rolle von allgemeinen Berufsvertretungsorganen hineinwachsen läßt, liegt nach dem bereits Gesagten auf der Hand. Auch der österreichische Gesetzgeber hat dieser Entwicklung Rechnung getragen. § 10 des österreichischen Kollektivvertragsgesetzes vom 31.3.1950 bestimmt, daß 'die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages auch für nichtkollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers eintreten.'

Das deutsche Recht kennt eine solche weitgehende Bestimmung nicht. Eine gewisse Ähnlichkeit weist aber die Vorschrift des § 3 Abs.2 des deutschen Tarifvertragsgesetzes auf, die bestimmt, daß Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen für alle Betriebe gelten, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Für den betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bereich findet somit auch im deutschen Recht die negative Koalitionsfreiheit des Außenseiters ihre Grenze an dem tarifvertraglichen Regelungsanspruch der Gewerkschaften für den gesamten Beruf.

Es fragt sich, ob auch im deutschen Recht diese Regelungsmacht auf einen dem französischen und österreichischen Recht entsprechenden Umfang erweitert werden könnte. Nikisch[2] ist der Meinung, daß für den Fall, daß der Staat es für angebracht hielte, die den Verbänden verliehene Rechtsetzungsmacht auch auf Nichtmitglieder zu er-

---

1) Auf dieses Problem weist bereits Gemähling in réglementations syndicales S.384 f hin.
2) Nikisch, aaO. S. 489.

strecken, dem nichts entgegenstünde. Wenn er auch nur kurz darauf eingeht, so bemerkt er doch ausdrücklich, daß die Gewerkschaften für eine derartige Ausdehnung einer Legitimation bedürften. Diese sieht er darin, daß die Gewerkschaften nach ihrer Größe und Bedeutung als legitime Vertreter ihres Berufskreises anzusehen sein müßten. Für diesen Fall hält er eine Ausdehnung der Tarifmacht auch auf Außenseiter durch den Gesetzgeber für gerechtfertigt.

Eine andere, von Zöllner[1] vertretene Meinung verneint nicht nur die Möglichkeit einer gesetzlichen Erweiterung der Außenseiterwirkung von Tarifnormen, sie zieht sogar den § 3 Abs.2 TVG in Frage. Die rechtsstaatlichen und aus Art.80 GG hergeleiteten Bedenken sollen hier außer Acht bleiben. Sie sind gewichtig, ließen sich m.E. aber überwinden. Eine Auseinandersetzung hiermit würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob die allgemeinverbindliche Wirkung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Normen mit der negativen Koalitionsfreiheit der Außenseiter vereinbar ist. Nur diese Seite des Problems kann in diesem Rahmen untersucht werden, und es sei ausdrücklich betont, daß nur versucht wird, hierauf eine Antwort zu finden.

Nach h.M. umfaßt die negative Koalitionsfreiheit nicht nur das Recht, einer Koalition fernzubleiben und keinen Verbandsbeitrag zahlen zu müssen, sondern auch das Recht, sich der Machtsphäre des Verbandes fernzuhalten und außerhalb seines Rechtsetzungsbereiches zu bleiben. Einen solchen mittelbaren Organisationszwang hält Zöllner[2] für gegeben, wenn man die Vorschrift des § 3 Abs.2 TVG wörtlich anwendet. Er kommt daher zu dem Schluß, daß die Bestimmung des § 3 Abs.2 TVG zwar nicht verfassungswidrig, wohl aber verfassungskonform auszulegen sei. Allgemeinverbindliche Wirkung könnten danach nur Solidarnormen haben, d.h. betriebliche Normen, die den einzelnen Arbeitgeber zugunsten der gesamten Belegschaft belasten, also insbesondere Vorschriften über Schutz und Gesundheitseinrichtungen. Dagegen könnte allen Betriebsnormen, die den einzelnen Arbeitnehmer belasten würden, also insbesondere auch Ord-

1) Zöllner, RdA. 1962, S. 453 ff und RdA. 1964, S. 443 ff.
2) Zöllner, RdA. 1962, S. 458
Zustimmend neuerdings auch:
Mayer-Maly in BB 1965 S. 829 ff, insbes. S. 832.
Buchner Diss. 1964 S. 67 ff.

nungsvorschriften, keine normative Wirkung gegenüber Außenseitern zukommen. Dieser Ansicht kann ich nicht beipflichten.

Andererseits halte ich die von Zöllner vorgebrachten Argumente für zu gewichtig, als daß man sie mit ein paar Worten, wie sie die h.M. für die Bedeutung des § 3 Abs.2 TVG findet,[1] abtun könnte. Es ist richtig, daß die Regelung des § 3 Abs.2 TVG entscheidende Vorteile bietet, indem sie, jedenfalls in einem gewissen Rahmen, für einen einheitlichen Lebenskreis einheitliche Bedingungen schafft. Auf diese Vorteile wird auch von der französischen Rechtslehre bei der Kommentierung des Art. 31e besonders hingewiesen.[2] Damit ist aber keineswegs die Frage beantwortet, warum gerade die Gewerkschaften befähigt sein sollen, allgemeine Berufsregeln zu erlassen, privatrechtliche Vereinigungen also, die nur einen Bruchteil der Arbeitnehmerschaft in sich vereinigen, so daß es zwangsläufig zu einer Kollision mit der negativen Koalitionsfreiheit der Außenseiter kommen muß.

In Frankreich hat sich bereits der Gesetzgeber mit dem Problem der Legitimation der Gewerkschaften zur Berufsvertretung und zur Mitarbeit bei der Lösung der wirtschaftlichen und sozialen Aufgaben des Staates beschäftigt. Dies war notwendig geworden, nachdem der ausgeprägte Pluralismus des französischen Gewerkschaftswesens eine wirksame Vertretung der Arbeitnehmerschaft bei der Wahrnehmung neuer kollektiver Aufgaben nicht mehr gewährleistete. Es war demzufolge notwendig geworden, einige repräsentative Gewerkschaften besonders hervorzuheben. Als Kriterien der Repräsentativität nennt Art. 31 f B.I C.trav.: Unabhängigkeit, Beitragsaufkommen, Alter und zahlenmäßige Stärke einer Gewerkschaft, wobei die Praxis dem letzten Moment die größte Bedeutung beimißt. Man erkennt jedoch schnell, daß hierin die Lösung des Repräsentationsproblems nicht liegen kann. Diese Gesichtspunkte sind nur geeignet, unter mehreren bestehenden Gewerkschaften eine oder mehrere besonders hervorzuheben. Besonders deutlich wird dies bei dem letzten, wichtigsten Kriterium. Solange die Gewerkschaften nicht einmal 50 % der Arbeitnehmerschaft zu ihren Mitgliedern zählen, kann in ihrer zahlenmäßigen Stärke kaum eine Begründung für einen Repräsentations-

1) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG § 1 Anm. 65 u. 160.
2) Brèthe de la Gressaye, Anm. zu Cass. civ. v. 17.7.1956 D. 1957, S. 509 ff.

anspruch bezüglich der Gesamtarbeitnehmerschaft gesehen werden.

Der Versuch einer Lösung führt zu einer Besinnung auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Arbeitnehmerschaft. Dabei ist mit der Einordnung der Gewerkschaften als 'corps intermédiaires'[1] oder als Organe im 'intermediären Bereich zwischen Individuum und Staat'[2] nicht mehr gewonnen als ein Begriff, der die Stellung der Gewerkschaften als eines sozialen Phänomens treffend kennzeichnet. Der Versuch Müllers[3] über eine besondere Hervorhebung der öffentlichrechtlichen Züge der Gewerkschaften eine Ausdehnung der Verbandsmacht (hier zur Begründung eines Solidaritätsbeitrages) auch auf Nichtmitglieder zu begründen, halte ich nicht für überzeugend. Müller selbst betont ausdrücklich, daß die Gewerkschaften nicht ins öffentliche Recht eingebettet sind, sondern nur als beliehene Verbände bezeichnet werden können.[4] Auch haben Nikisch[5] und Huber[6] zu Recht darauf hingewiesen, daß der öffentlichrechtliche Charakter einer Organisation einen Koalitionszwang weder erfordert noch dazu unbedingt die Voraussetzungen liefert.

In neuester Zeit haben auch Bötticher[7] und Gamillscheg[8] zu dem Problem der Legitimation der Gewerkschaften zur Repräsentation der Gesamtheit der Berufsangehörigen Stellung genommen. Bötticher setzt bei seinen Überlegungen das Recht der Gewerkschaften zu Repräsentation bereits voraus. Er leitet es vor allem aus § 3 Abs.2 TVG und dem Institut der Allgemeinverbindlicherklärung ab. Dabei handelt es sich aber nur scheinbar um eine Begründung. Die Problematik des Repräsentationsgedankens wird hier nicht berührt. Die Bestimmung des § 3 Abs.2 TVG und ebenso das Institut der Allgemeinverbindlicherklärung sind erst die Folge des Repräsentationsgedankens, seine Begründung

---

1) Müller, Gutachten, S. 46.
2) Kaiser, Repräsentation, S. 90.
3) Müller, aaO. S. 20 ff.
4) Müller, aaO. S . 28.
5) Nikisch, aaO. S. 6.
6) Huber, aaO. S. 373 f.
7) Bötticher, gemeinsame Einrichtungen, S. 103.
derselbe, in BB 1965, S. 1077 ff, insbes. S. 1079.
8) Gamillscheg, Differenzierung, S. 88 ff.

ist hier nicht überzeugend erfolgt.

Eine echte, Ursache und Wirkung auseinanderhaltende, Begründung für den Repräsentationsanspruch der Gewerkschaften gibt Gamillscheg. Die Legitimation ist nach seiner Ansicht den Gewerkschaften durch die Verfassung selbst, ihren Auftrag zur Ordnung des Arbeitslebens gegeben. Mit Recht weist er darauf hin, daß jede Ansicht, die auf die Legitimation durch den Normunterworfenen nicht verzichten will, entweder auf jede Überwirkung verzichten muß, oder sofern sie dies nicht will, nur noch Zuflucht zur Zwangsgewerkschaft nehmen kann.[1] Gamillscheg läßt mehrfach anklingen, daß die extreme Übertragung des Legitimationsgedankens im Sinne ausdrücklicher Unterwerfung durch den Normunterworfenen entweder die negative Koalitionsfreiheit oder die Tarifautonomie zerstören muß, und daß dem Außenseiter daraus in jedem Falle nur Nachteile entstehen können. Hier ist m.E. der Ansatzpunkt für eine weitere Überlegung. Ich halte zwar die Auslegung des Art.9 Abs.3 GG, so wie Gamillscheg sie vornimmt, für zutreffend, aber nicht, um die 'fehlende Legitimation'[2] dadurch zu ersetzen, dann begibt sich die Auslegung in die Nähe einer Forderung, sondern weil die Gewerkschaften eine Legitimation besitzen, der die richtige Auslegung der Verfassung Rechnung trägt.

Freilich handelt es sich hier nicht um eine juristische Legitimation. Daß diese bislang fehlt, darüber sind alle einig. Sie liegt im soziologischen Bereich, im Verhältnis der Gewerkschaften zur Gesamtarbeitnehmerschaft. Die tarifliche Tätigkeit der Gewerkschaften wird von weiten Kreisen der nichtorganisierten Arbeitnehmerschaft anerkannt. Diese wehren sich auch nicht dagegen, daß ein neuer Tarifvertrag regelmäßig auf alle Arbeitnehmer eines Betriebes angewandt wird. Auch der Vorschlag der IG'-Bau, einen Solidaritätsbeitrag der Außenseiter einzuführen, beruhte auf einer Umfrage, die die weitgehende Übereinstimmung der Außenseiter mit einer Vertretung ihrer Interessen durch die Gewerkschaften ergeben hatte.[3] Es läßt sich somit nicht leugnen, daß zwischen den Interessen der Organisierten und denen der Außenseiter jedenfalls auf tariflichem Gebiet weitgehende Übereinstimmung herrscht. Diese Identität besteht deswe-

---

1) Gamillscheg, aaO. S. 96.
2) derselbe, aaO. S. 97.
3) Ridder, Gutachten, S. 1.

gen, weil die Gewerkschaften gerade auf diesem Gebiet ganz typische Interessen vertreten, indem sie nach Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen streben. Dieses Ziel ist, unabhängig von einer Verbandszugehörigkeit, für alle Arbeitnehmer erstrebenswert. Wenn man dies einmal erkannt hat, vermag ich allerdings nicht einzusehen, warum die Interessenidentität nur geeignet sein soll, die 'Repräsentanz von Interessen gegenüber der eigentlichen gesetzgebenden Gewalt' [1] zu legitimieren. Die Tatsache, daß die Unterwerfung unter eine Norm beim Einzelnen Verpflichtungen begründet, mahnt zwar zur Vorsicht, fordert aber nicht eine grundsätzlich andere Behandlung des Außenseiterproblems als bei der Vertretung der Gesamtarbeitnehmerschaft gegenüber dem Staat. Die Grundsituation, nämlich die Übereinstimmung typischer Interessen ist die gleiche und ist hier wie dort geeignet, den Gewerkschaften als Legitimation zu dienen.

Daraus folgt, daß § 3 Abs. 2 TVG, auch wenn man die Vorschrift wörtlich nimmt, die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter nicht verletzt. Auch den Einzelnen belastende betriebliche Normen, wie etwa Ordnungsvorschriften, können demgemäß in einem Tarifvertrag mit Wirkung für die gesamte Arbeitnehmerschaft vereinbart werden, ohne daß die Außenseiter sich dagegen wegen Verletzung ihrer negativen Koalitionsfreiheit wehren könnten. Daraus folgt weiterhin, daß die Beachtung der negativen Koalitionsfreiheit dem Gesetzgeber nicht verwehren könnte, eine dem Art. 31e B.I. C.trav. gleichende Vorschrift in unser Tarifvertragswesen einzuführen, wonach Tarifverträge, sofern der Arbeitgeber tarifgebunden ist, auf alle Arbeitnehmer dieses Betriebes Anwendung fänden.

Dabei ist jedoch eine Einschränkung zu machen. Auch wenn der Gesetzgeber die Rolle der Gewerkschaften als Berufsgesetzgeber soweit ausgestalten sollte, hätte dieser Zustand doch zur Voraussetzung, daß den Gewerkschaften ihre Legitimationsgrundlage verbleibt. Eine extreme Minderheitengewerkschaft, die nicht mehr das Interesse der Arbeitnehmer vertritt, ist nicht geeignet, Berufsgesetze zu schaffen. Ein sicherer Maßstab für den Grad der Übereinstimmung zwischen Handeln der Gewerkschaft und

---

1) Biedenkopf, Grenzen, S. 60.

Interessen der Arbeitnehmerschaft ist die Anhängerschaft einer Gewerkschaft, d.h. die Zahl ihrer Mitglieder sowie sympathisierender Arbeitnehmerkreise. Um hier eine leicht nachprüfbare Trennungslinie zu ziehen, müßte man in eine gegebenenfalls zu schaffende Bestimmung des Tarifvertragsgesetzes aufnehmen, daß nur die von einer repräsentativen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge in der dargestellten Weise allgemeinverbindlich sein könnten.[1] Dabei könnten für den gerichtlich nachprüfbaren Begriff der Repräsentativität ähnliche Kriterien, wie die in Art. 31 f genannten, als maßgeblich eingeführt werden.

Es scheint, als sei die Untersuchung nunmehr zu einer Bestätigung der anfangs dargestellten Ansicht Nikischs gelangt. Tatsächlich verhält es sich jedoch anders. Nicht die Repräsentativität einer Gewerkschaft bildet die eigentliche Legitimationsgrundlage für ihren Vertretungsanspruch hinsichtlich der Gesamtarbeitnehmerschaft, sondern die Übereinstimmung zwischen Handeln der Gewerkschaft und Interesse der Arbeitnehmer. Die Repräsentativität einer Gewerkschaft ist nur ein Maßstab dafür, ob diese Übereinstimmung unter einen nicht mehr vertretbaren Grad absinkt. Aus dem Gesagten folgt, daß dort, wo übereinstimmende typische Interessen nicht mehr festgestellt werden können, der Vertretungsanspruch auch einer repräsentativen Gewerkschaft nicht mehr begründet ist. Das gilt in ganz besonderem Maße in all den Fällen, in denen die Gewerkschaft sich außerhalb des sozialen und wirtschaftlichen Bereichs bewegt, Besonders auf politischem Gebiet, auf das die Gewerkschaften immer wieder ausweichen, kann keineswegs von einer Einheitlichkeit der Interessen gesprochen werden.

Das Ergebnis zeigt, daß es ein absolutes Individualrecht der negativen Koalitionsfreiheit nicht gibt. Dort wo das auf die gesamte Arbeitnehmerschaft bezogene kollektive Tätigwerden der Koalition eine Legitimation besitzt, kann von einer Verletzung von Außenseiterrechten nicht gesprochen werden. Nur wer der negativen Koalitionsfreiheit einen absoluten Schutz beimißt, muß hier und folgerichtig auch bei der Bestimmung des § 3 Abs.2 TVG zu dem Ergebnis gelangen, daß ein Verstoß gegen die negative Koa-

---

1) Das französische Recht macht diese Einschränkung allerdings nicht, was von Durand (Drt.soc. 1950 S. 160 ff.) kritisiert worden ist.

litionsfreiheit vorliegt. Daß ein solches Ergebnis wirklichkeitsfremd ist, zeigt die Tatsache, daß jedenfalls auf tariflichem Gebiet die große Masse der Arbeitnehmer eine Verletzung ihrer Rechte durch die Gewerkschaft nicht beklagt, sich vielmehr zu deren Wirken bekennt. Diesem grundsätzlichen Überordnungsverhältnis der kollektiven positiven Koalitionsfreiheit gegenüber der individuellen negativen Koalitionsfreiheit auf dem wohl wesentlichsten Gebiet gewerkschaftlicher Betätigung trägt die Ansicht Rechnung, die die negative Koalitionsfreiheit als nicht durch Art.9 Abs.3 GG gewährleistet ansieht, sondern nur durch die allgemeine Freiheitsgarantie in Art.2 Abs.1 GG. Auch aus diesem Grunde halte ich diese Auffassung daher für richtig.

Schluß

Im deutschen Arbeitsrecht ist uns die Aufgliederung der Koalitionsfreiheit in positive und negative Koalitionsfreiheit geläufig, die auch dieser Arbeit zugrundeliegt. Es hat sich gezeigt, daß sich diese große Gliederung ebenso im französischen Recht findet. Wie wir gesehen haben - und diese Entwicklung ist ebenfalls im deutschen wie im französischen Arbeitsrecht festzustellen - sind kollektive und individuelle Seite der Koalitionsfreiheit sich weitgehend wesensfremd, ja sie widersprechen sich teilweise. Die kollektive Seite der Koalitionsfreiheit ist in beiden Rechtssystemen verknüpft mit der positiven Koalitionsfreiheit, kollektive Aspekte sind bei der negativen Koalitionsfreiheit praktisch nicht vorhanden. Auf der anderen Seite ist die individuelle positive Koalitionsfreiheit in Frankreich wie in Deutschland weitgehend unproblematisch. Der Kern der negativen Koalitionsfreiheit liegt im individuellen Bereich. Damit ist das eigentliche Gegensatzpaar umrissen, die kollektive positive Koalitionsfrei-

heit und die individuelle negative Koalitionsfreiheit. Zwischen diesen beiden Polen hat sich ein Feld von Beziehungen und Gegensätzen gebildet, dessen Einzelheiten in dieser Arbeit untersucht worden sind. Die wichtigsten Feststellungen sind hier noch einmal zusammengestellt.

1.) Das Grundrecht der kollektiven positiven Koalitionsfreiheit schützt und garantiert die Gewerkschaft als Institution, in ihrem Bestand und ihrem Kern. Dabei haben weder die französischen noch die deutschen Gewerkschaften den Boden des Privatrechts verlassen, wenngleich sie gewisse öffentlichrechtliche Züge angenommen haben, insbesondere auf dem Gebiete des Tarifrechts, so daß man sie als halböffentliche Verbände bezeichnen kann. Wegen der hervorgehobenen Bedeutung der Gewerkschaften gegenüber sonstigen Vereinen hat sowohl der deutsche als auch der französische Gesetzgeber den Gewerkschaften besondere Beachtung geschenkt. Frankreich kennt bereits seit 1884 ein besonderes Gewerkschaftsgesetz. In Deutschland genießt die positive Koalitionsfreiheit seit der WeimRV und nunmehr auch in Art.9 Abs.3 GG verfassungsmäßigen Schutz.

2.) Die Abhebung der Gewerkschaften von gewöhnlichen Vereinen hat besondere Gründe. Der Schutz des einzelnen Mitglieds wie auch des Außenseiters vor der bald erstarkten Macht der Koalitionen setzt eine möglichst genaue Umschreibung des Wesens und des besonderen Tätigkeitsbereichs der Gewerkschaften voraus. Nur eine exakte Definition macht eine sichere Kontrolle von Übergriffen möglich. An eben diesen Begriffsbeschreibungen mangelt es in beiden Rechtssystemen. Zwar ist der Ausdruck des Grundgesetzes, das den Gewerkschaften die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen anvertraut, heute treffender als die enge Bezeichnung des 3. Buches des C.trav., das die Gewerkschaften als Vertreter von Berufsinteressen kennzeichnet. Beide Bezeichnungen sind aber unbestimmt. Bei dem umfassenden Tätigkeitsbereich der heutigen Gewerkschaften ist es unmöglich, diesen in einer kurzen Formel zu umreißen. Da andererseits bei der Vielfalt der gewerkschaftlichen Tätigkeiten eine kasuistische Umschreibung unmöglich erscheint, halte ich es für den einzig gangbaren Weg, jeden Einzelfall an dem Gewerkschaftsbild zu messen, wie es sich im Wandel der Zeit in Rechtsprechung und Praxis darstellt.

3.) Ohne durch die Fesseln genauer Definitionen gebunden zu sein, haben sich die Gewerkschaften in beiden Ländern von Anfang an kräftig entwickelt. Dabei führte in Frankreich der Weg von der Einheitsgewerkschaft unaufhaltsam zum Gewerkschaftspluralismus. Es gibt heute in Frankreich drei große Gewerkschaftsverbände und eine Vielzahl von Splittergruppen. Das französische Recht entwickelte ein besonderes System, um diesen Pluralismus zugunsten einer gewissen Vereinheitlichung der Berufsvertretung zu überbrücken. Es schuf den Begriff des 'syndicat le plus réprésentatif'. Damit sind die Splittergruppen weitgehend von der Berufsvertretung verdrängt, während die drei großen Verbände diese Klippe überspringen konnten und weiterhin bei der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerschaft konkurrieren.

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung beschritt den umgekehrten Weg. Vom Gewerkschaftspluralismus der Weimarer Zeit ist kaum etwas übrig geblieben. Heute haben wir in Deutschland praktisch die Einheitsgewerkschaft. Dabei ist es den deutschen Gewerkschaften gelungen, nicht nur einen erheblich größeren Prozentsatz der Arbeitnehmer zu organisieren als die französischen Gewerkschaften, sondern sie stellen auch im Gegensatz zu jenen eine große wirtschaftliche Macht dar und haben sich zu einem der bedeutendsten Unternehmer der Bundesrepublik entwickelt. Trotzdem sind es nicht die deutschen, sondern die französischen Gewerkschaften, die die größeren Rechte im Arbeits- und Wirtschaftsleben ihrer Nation einnehmen und zwar weniger dadurch, daß sie diese dem Staat abgetrotzt haben, als dadurch, daß sie ihnen vom Staat von sich aus übertragen wurden. Als bemerkenswertestes Beispiel ist die Bestimmung des Art. 31e B.I C.trav. hervorzuheben, nach der Tarifverträge, die eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeber abschließt, alle Arbeitnehmer dieses Betriebes, also auch Außenseiter, binden. Hier ist den französischen Gewerkschaften die Rolle eines Berufsgesetzgebers gesetzlich aufgetragen worden. Die Bestimmung des § 3 Abs.2 des deutschen TVG liegt auf derselben Linie, sie bleibt aber in ihrer Reichweite hinter der umfassenden französischen Regelung zurück. Allerdings stände es m.E. weder zu der positiven Koalitionsfreiheit der Anderskoalierten noch der negativen Koalitionsfreiheit der Außenseiter in Widerspruch, wenn eine dem Art. 31e entsprechende Bestimmung in das

deutsche TVG eingefügt würde.

4.) Die negative Koalitionsfreiheit des Außenseiters ist in beiden Ländern anerkannt, hat aber keine ausdrückliche gesetzliche Regelung gefunden. Vielmehr wird sie in beiden Rechtssystemen mittelbar aus anderen Bestimmungen herausgelesen. In Deutschland ist der Meinung der Vorzug zu geben, die die verfassungsmäßige Garantie der negativen Koalitionsfreiheit in Art.2 Abs.1 GG sieht. In Frankreich wird die negative Koalitionsfreiheit aus den Präambeln der Verfassungen von 1946 und 1958, sowie aus Art.8 B.III C.trav. abgeleitet, der jedem Mitglied ein jederzeitiges Austrittsrecht gewährleistet. Jedoch genießt die negative Koalitionsfreiheit weder in Deutschland noch in Frankreich absoluten Schutz. Der Außenseiter kann nicht zum Angelpunkt des modernen Arbeitsrechts gemacht werden. Es zeigt sich in beiden Rechtskreisen, jedenfalls auf dem Gebiete des Tarifwesens, daß die kollektive positive Koalitionsfreiheit der individuellen negativen Koalitionsfreiheit im Falle der Kollision grundsätzlich übergeordnet ist. Die bereits erwähnte Bestimmung des Art. 31e B.I C.trav. ist in Frankreich der deutlichste Ausdruck dieser Überordnung.

5.) Verletzungen der individuellen positiven Koalitionsfreiheit waren zu Beginn in Frankreich zahlreicher als in Deutschland, was vor allem mit der immer radikaleren Haltung der französischen Gewerkschaften zusammenhing. Noch bis in unsere Tage war es in Frankreich möglich, daß im Beruf der Pressedrucker das technische Personal sich ausschließlich aus Mitgliedern der CGT zusammensetzte und für Neueinstellungen die Mitgliedschaft in dieser Gewerkschaft Voraussetzung war. Obwohl seit dem Gewerkschaftsgesetz von 1884 die positive Koalitionsfreiheit ausdrücklich anerkannt ist, hat ein Gesetz aus dem Jahre 1956, das die Art. 1a und 20a in das dritte Buch des Arbeitsgesetzbuches eingliederte, diese unbedingte Zurückweisung von Anderskoalierten und Außenseitern besonders unter Strafe gestellt, ohne damit bislang aber durchschlagenden Erfolg gehabt zu haben. In Deutschland sind derartig massierte Verstöße gegen die positive Koalitionsfreiheit nicht bekannt.

6.) Dagegen war in beiden Ländern die individuelle negative Koalitionsfreiheit in dem Maße bedrohter, in dem die Gewerkschaften in die Gesellschaft hineinwuchsen und an Macht zunahmen. Die Mittel, die zu einer Verletzung bzw. Bedrohung der negativen Koalitionsfreiheit führten, waren in beiden Ländern die gleichen: Organisationsklauseln, Tarifausschlußklauseln und Boykott. Beide Rechtssysteme messen der individuellen negativen Koalitionsfreiheit anders als der positiven Koalitionsfreiheit keinen absoluten Schutz bei. Daraus ergibt sich, daß allgemeine Tarifausschlußklauseln grundsätzlich ebenso keinen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit darstellen, wie ein Boykott gegen einen Außenseiter, um ihn wegen schwerer Schädigung des Berufs zeitweise oder für immer aus diesem Beruf zu entfernen. Anerkannt ist aber sowohl im deutschen als auch im französischen Recht, daß jede Diskriminierung eines Außenseiters, die ausschließlich mit dem Zweck erfolgt, ihn zum Beitritt zu einer Gewerkschaft zu veranlassen, wegen Verstoßes gegen die negative Koalitionsfreiheit rechtswidrig ist.

7.) Wenn auch die Gewerkschaftswirklichkeit in Deutschland und Frankreich eine ganze Reihe von unterschiedlichen Ausgestaltungen kennt, so haben wir doch gesehen, daß im Prinzip viel Ähnlichkeit besteht. Beide Gewerkschaftsbewegungen bewegen sich auf einem Feld, dessen Grenzen durch die internationalen Übereinkommen der IAO abgesteckt sind. Sie sind freie Gewerkschaften, getreu der gewerkschaftlichen Tradition. Wenn sie auch heute in die Gesellschaft integriert sind, so sind sie doch Arbeiterbewegung geblieben, unabhängig vom Staat und von Einflüssen der Arbeitgeberseite.

ANHANG

Verzeichnis der im Text zitierten gesetzlichen Bestimmungen

I. Internationale Übereinkommen

Es handelt sich bei den Texten jeweils um die maßgebliche deutsche Übersetzung der amtlichen Fassung in englischer und französischer Sprache.

1.) Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (Auszug)

Präambel.

Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.

Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit soviel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, daß eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich, zum Beispiel durch ..... Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit ..... .

Art.3 Abs.5

Die Mitglieder (der Internationalen Arbeitsorganisation Anm. d. Verf.) verpflichten sich, die Delegierten und technischen Berater, die nicht die Regierung vertreten, im Einverständnis mit den maßgebenden Berufsverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bezeichnen, vorausgesetzt, daß solche Verbände bestehen.

2.) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10.12.1948 (Auszug)

Art. 23 Abs. 4

Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

Art. 20 Abs. 2

Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.

3.) Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts vom 9.7.1948. Übereinkommen Nr. 87. (Auszug)

Teil I

Vereinigungsfreiheit

Art. 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

Art. 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

Art. 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Art. 4

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

Art. 5

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Art. 6

Die Bestimmungen der Art. 2, 3 und 4 finden auf die Verbände und Zentralverbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

Art. 7

Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihrer Verbände und Zentralverbände, darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Art. 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.

Art. 8

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten

Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Art. 9

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Art. 19 Abs. 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Art. 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck Organisation jede Organisation von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

Teil II

Schutz des Vereinigungsrechts

Art. 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechts zu gewährleisten.

4.) Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts der Kollektivverhandlungen. Übereinkommen Nr. 98. (Auszug)

Art. 1

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,

a. die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitritt oder aus einer Gewerkschaft austritt,

b. einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

Art. 2

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in Bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder zu gewähren.

2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

Art. 6

Dieses Übereinkommen läßt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.

5.) Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4.11.1950 (Auszug)

Art. 11

1. Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer In-

teressen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.

2. Die Ausübung dieser Rechte darf keinen anderen Einschränkungen unterworfen werden als den vom Gesetz vorgesehenen, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der äußeren und inneren Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung und zur Verbrechensverhütung, zum Schutze der Gesundheit und der Moral oder zum Schutze der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel verbietet nicht, daß die Ausübung dieser Rechte für Mitglieder der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung gesetzlichen Einschränkungen unterworfen wird.

6.) Europäische Sozialcharta vom 18.10.1961. (Auszug)

Art. 5 Das Vereinigungsrecht

Um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die Freiheit zur Bildung örtlicher, innerstaatlicher oder internationaler Organisationen zum Schutze ihrer wirtschaftlichen und sozialen Belange und zum Beitritt zu diesen Organisationen zu gewähren oder zu fördern, verpflichten sich die Vertragsparteien, diese Freiheit durch das innerstaatliche Recht oder durch dessen Anwendung nicht zu beeinträchtigen. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Absatz vorgesehenen Rechte auf die Streitkräfte und die Polizei Anwendung finden. Die grundsätzliche Anwendung dieser Garantien auf Angehörige der Streitkräfte und gegebenenfalls der Umfang ihrer Anwendung wird gleichfalls durch die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt.

II. Französische Gesetzestexte

1.) La Déclaration des Droits de L'Homme et du Citoyen du 26.8.1789. (Auszug)

Art. 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit

être la même pour tous, soit quelle protège, soit quelle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à tous dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2.) Verfassung der Vierten Republik vom 27.10.1946 (Auszug)

Präambel.

.....

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adherer au syndicat de son choix. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglement.

.....

Art. 92

Dans le délai de promulgation de la loi, le comité (constitutionnel, Anm.d. Verf.) est saisi par une demande émanant conjointement du Président de la République et du président du Conseil de la République, le Conseil ayant statué à la majorité absolue des membres le composant.

Le Comité examine la loi, s'efforce de provoquer un accord entre l'Assemblée nationale et le Conseil de la République et, s'il n'y parvient pas, statue dans les cinq jours de la saisine. Ce délai est ramené à deux jours en cas d'urgence.

Il n'est compétent que pour statuer sur la possibilité de révision des dispositions des Titres I^{er} à X de la présente Constitution.

Art. 93

La loi qui, de l'avis du Comité, implique une révision de la Constitution, est renvoyée à l'Assemblée nationale pour une nouvelle délibération.

Si le Parlement maintient son premier vote, la loi ne peut être promulgée avant que la Constitution n'ait été révisée dans les formes prevues à l'article 90.

.....

3.) Verfassung der Fünften Republik vom 4.10.1958 (Auszug)

Präambel.

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789 confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946.

.....

Art. 34

La loi est votée par le Parlement.
La loi fixe les règles concernant:
Les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice de libertés publiques.

.....

La loi détermine les principes fondamentaux
..... du droit du travail, du droit syndical et de la Sécurité sociale ....
..... .

Art. 37

Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractaire réglementaire.

.....

Art. 55

Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

Art. 61

Les lois organiques, avant leur promulgation, et les réglements des assemblées parlementaires, avant leur mise en application, doivent être soumis au Conseil Constitutionnel qui se prononce sur leur conformité à la Constitution.

Aux mêmes fins, les lois peuvent être déférées au Conseil Constitutionnel, avant leur promulgation, par le Président de la République, le Premier Ministre ou le Président de l'une ou l'autre assemblée.

Art. 62

Une disposition déclarée inconstitutionnelle ne peut être promulgée ni mise en application. Les décisions du Conseil Constitutionnel ne sont susceptibles d'aucun recours. Elles s'imposent aux pouvoirs publiques et à toutes les autorités administratives et juridictionnelles.

Art. 69

Le conseil économique et social, saisi par le Gouvernement, donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis.

Un membre du conseil éconimique et social peut être désigné par celui ci pour exposer devant les assemblées parlementaires l'avis du conseil sur les projets ou propositions qui lui ont été soumis.

Art. 70

Le conseil économique et social peut être également consulté par le Gouvernement sur tout problème de caractère économique ou social intéressant la République ou la Communauté. Tout plan ou tout projet de loi de programme à caractère économique ou social lui est soumis pour avis.

4.) Gesetz vom 21.-22.3.1884 (Gewerkschaftsgesetz) (Auszug)

Art. 1er

Sont abrogés la loi du 14-17 juin 1791 et l'art. 416 code pénal. Les art.291, 292, 293, 294 du code pénal et de la loi du 10 avril 1834 ne sont pas applicables aux syndicats professionnels.

Art. 2

Les syndicats ou associations professionnels, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans autorisation du Gouvernement.

Art. 3

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Art. 4

Les fondateurs de tout syndicat professionnel devront déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, seront chargés de l'administration ou de la direction.

Ce dépot aura lieu à la mairie de la location où le syndicat est établi, et à Paris, à la préfecture de la Seine.

Ce dépot sera renouvelé à chaque changement de la direction ou des statuts.

Communication des statuts devra être donnée par le maire ou par le préfet de la Seine au procureur de la République.

Les membres de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat devront être Français et jouir de leurs droits civils.

Art. 5

Les syndicats professionnels régulièrement constitués, d'après les prescriptions de la présente loi, pourront librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Ces unions devront faire connaître, confirmement au deuxième paragraphe de l'art. 4 les noms des syndicats qui les composent. Celles ne pourront posséder aucun immeuble ni ester en justice.

Art. 6

Les syndicats professionnels de patrons ou d'ouvriers auront le droit d'ester en justice.

Ils pourront employer les sommes provenant des cotisations. Toutefois, ils ne pourront acquérir d'autres immeubles que ceux qui seront nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à des cours d'instruction professionnelle.

Art. 7

Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire, mais sans prèjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation de l'année courante.

Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de pensions de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Art. 8

Lorsque les biens auront été acquis contrairement aux dispositions de l'art. 6, la nullité de l'acquisition ou de la libéralité pourra être demandée par le procureur de la République ou par les intéressés. Dans le cas d'acquisition à titre onéreux, les immeubles seront vendus et le prix en sera déposé à la caisse de l'association. Dans le cas de libéralité, les biens feront retour aux disposants ou à leurs héritiers ou ayants cause.

Art. 9

Les infractions aux dispositions des art. 2, 3, 4, 5 et 6 de la présente loi seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 16 à 200 fr. Les tribunaux pourront, en outre, à la diligence du procureur de la République, prononcer la dissolution du syndicat et la nullité des acquisitions d'immeubles faite en violation des dispositions de l'art. 6.

Au cas de fausse déclaration rélative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 500 fr.

.....

5.) Gesetz vom 4.10.1941. (Charte du Travail) (Auszug)

Art. 1

Les activités professionnelles sont réparties entre un nombre déterminé de familles industrielles ou commerciales.

.....

Art. 2

Dans le cadre de cette organisation, toutes les personnes participant à une activité professionnelle jouissent des droits et assument des devoirs, des obligations et des responsabilités. Elles sont soumises aux lois et réglements professionnelles généraux, ainsi qu'aux décisions corporatives.

Elles participent obligatoirement aux dépenses de fonctionnement des groupements dont elles relèvent. Elles ont le devoir de pratiquer loyalement, à l'égard des autres membres de la profession, la collaboration et la solidarité qui sont les principes essentiels sur lesquels repose l'organisation corporative.

.....

6.) Code du Travail. 1. Buch. (Auszug)

Art. 31a

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieures organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieures organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

.....

Art. 31e

Sont soumises aux obligations de la convention toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leurs adhésions, ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

.....

Art. 31 f

.....

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants:

les effectifs,
l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat,
l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Art. 31 g

Les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement des dispositions concernant:

1. Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;
2. .....
3. Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte aux libre choix du syndicat par les travailleurs.

3. Buch (Auszug)

Art. 1

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objekt l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Art. 1 a

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rénumeration et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Tout mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts. Ces dispisitions sont d'ordre public.

Art. 2

Les syndicats ou associations professionnelles de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent se constituer librement.

Art. 3

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque sont chargés de l'administration ou de la direction.

Ce dépot a lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi, et, à Paris, à la préfecture de la Seine. Il est renouvelé à chaque changement de la direction ou des statuts.

Communication de statuts doit être donnée par le maire ou le préfet de la Seine au procureur de la République.

Art. 4

Les membres de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent être Français, jouir de leurs droits civils et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Art. 5

Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à l'administration ou à la direction.

Art. 7

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, si elles l'ont exercée au moin un an.

Art. 8

Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant tout clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Art. 9

En cas de dissolution volontaire, statuaire ou prononcée par justice, les biens de l'association sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statuaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Art. 10

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquerir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles.

Art. 11

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Art. 12

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique ou hygiène.

Art. 13

Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles, telles que: institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou so-

ciale, cours et publications intéressant la profession.

Art. 16

S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent:

1. Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.

2. Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Art. 19

Les syndicats peuvent déposer, en remplissant les formalités prévues par l'art.2 de la loi du 23 juin 1857, modifiée par la loi du 3 mai 1890, leurs marques ou labels. Ils peuvent dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certificier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Art. 20

Les peines prévues par les art. 7 à 11 de la loi du 23 juin 1857 contre les auteurs de contrefaçon, apposition imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques syndicales ou labels. L'art. 463 du Code pénal peut toujours être appliqué.

Art. 20 a

L'utilisation des marques syndicales ou des labels par application de l'art.19 ci-dessus ne pourra pas avoir pour effet de porter atteinte aux disposition de l'art. 1er a du présent livre. Est nul et de nul effet, notamment toute disposition au accord tendant à obliger l'employeur à embaucher ou à ne conserver à son service que des adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label.

Art. 21

Les syndicats peuvent, en se conformant aux autres dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres de caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Art. 23

Tout personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Art. 24

Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les préscriptions du présent titre peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Art. 25

Les dispositions des art. 1er, 3, 4, 5, 6, 7 du présent titre sont applicables aux unions des syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'art. 3, le nom et le siège social des syndicats qui le composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art. 54

Les directeurs ou administrateurs des syndicats ou d'unions de syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions de l'art. 1er du présent livre seront punis d'une amende de 500 NF à 3000 NF. La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats pourra en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Au cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs, l'amende sera de 500 NF à 3000 NF.

Art. 55

Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des art. 1er a ou 20 a du présent livre seront poursuivis devant le tribunal de police et punis d'une amende de 60 NF à 360 NF.

.....

7.) Gesetz vom 1.-2.7.1901 (Vereinsgesetz) (Auszug)

Art. 1er

L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une facon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations.

Art. 2

Les associations de personnes pourront se former librement sans autorisation ni déclaration préalable, mais elles ne jouiront de la capacité juridique que si elles se sont conformées aux dispositions de l' art. 5.

Art. 4

Tout membre d'une association qui n'est pas formée un temps déterminé peut s'en retirer en tout temps, après payement des cotisations échues et de l'année courante, nonobstant toute clause contraire.

8.) Code civil. (Auszug)

Art. 1121

On peut pareillement stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même ou d'une donation que l'on fait à un autre. Celui qui a fait cette stipulation ne peut la revoquer, si le tiers a déclaré vouloir en profiter.

Art. 1162

Dans le doute,la convention s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation.

Art. 1131

L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet.

Art. 1133

La cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes moers ou à l'ordre public.

Art. 1134

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Art. 1142

Tout obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Art. 1151

Dans le cas même ou l'inexécution de la convention résulte du dol du débiteur, les dommages et intérêts ne doivent comprendre à l'égard de la perte éprouvée par le créancier et du gain dont il a été privé, que ce qui est une suite immédiate et directe de l'inexécution de la convention.

Art. 1165

Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'art. 1121.

Art. 1184

La condition résolutaire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans le cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts . La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances.

Art. 1382

Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel ist est arrivé, à le réparer.

Art. 1383

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Art. 1710

Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles.

Art. 1780

On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée.

Le louage du service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Code du travail, Buch I, Art. 23

Le louage de service fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts. Les dommages-intérêts qui peuvent être accordées pour inobservation du délai-congé ne se confondet pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

9.) Code pénal . (Auszug)

Art. 291 (Aufgehoben durch Gesetz vom 1.7.1901)

Nulle association de plus de vingt personnes dont le but sera de se réunir tous les jours ou à certains jours marqués pour s'occuper d'objets religieux, littéraires, politiques ou autres, ne pourra se former qu'avec l'agrément du Gouvernement et sous les conditions qu'il plaira à l'autorité publique d'imposer à la société. Dans le nombre de personnes indiqué par le présent article, ne sont pas comprises celles domiciliées dans la maison où l'association se réunit.

Art. 292 (Aufgehoben durch Gesetz vom 1.7.1901)

Toute association de la nature ci-dessus exprimée qui se sera formée sans autorisation, ou qui, après l'avoir obtenu, aura enfreint les conditions à elle imposées, sera dissoute . Les chefs, directeurs ou administrateurs de l'association seront en outre punis d'une amende de 16 fr. à 200 fr.

Art. 293 (Aufgehoben durch Gesetz vom 1.7.1901)

Si, par discours, exhortations, invocations ou prières en quelque langue que ce soit, ou par lecture, affiche, publication ou distribution d'écrits quelconques, il a été fait, dans ces assemblées, quelque provocation à des crimes ou à des délits, la peine sera de 100 fr. à 300 fr. d'amende, et de trois mois à deux ans d'emprisonnement, contre les chefs, directeurs ou administrateurs de ces associations ..... .

Art. 294 (Aufgehoben durch Gesetz vom 9.12.1905)

Tout individu qui, sans la permission de l'autorité municipale, aura accordé ou consenti l'usage de sa maison ou de son appartement, en tout et en partie, pour la réunion des membres d'une association même autorisé ou pour l'exercice d'un culte, sera puni d'une amende de 16 fr. à 200 fr.

Art. 414

Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 500 NF à 10800 NF ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenier une cessation concerté de travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter utteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.

Art. 415

Lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être interdits de séjour, par l'arrêt ou le jugement, pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

Art. 416 (Aufgehoben durch Gesetz vom 21.-22.3.1884)

Seront punis d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 fr. à 300 fr., ou de l'une de ces deux peines seulement, tous ouvriers, patrons et entrepreneurs d'ouvrage qui, à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.

Art. 419

Tous ceux:

1. Qui, par des faits faux ou calomnieux semés sciemment dans le public, par des offres jetées sur le marché à dessein de troubler les cours, par des surenchères faites au prix que demandaient les vendeurs eux mêmes, par des voies ou moyens frauduleux quelconques;

2. ou qui, en exerçant ou tentant d'exercer, soit individuellement, soit par réunion ou coalition, une action sur le marché dans le but de se procurer un gain qui ne serait pas le résultat de jeu naturel de l'offre et de la demande, auront directement, ou par personne interposée, opéré ou tenté d'opérer la hausse ou la baisse artificielle du prix des denrées ou marchandises ou des effets publics ou privés;

seront punis d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 7200 NF à 360 000 NF.

Lebenslauf

Am 4. Juli 1938 wurde ich als Sohn des Regierungsrates Gustav Scharf und seiner Ehefrau Ruth, geb. Nissen, in Königsberg in Ostpreußen geboren.

Ich besuchte die Volksschulen zunächst in Cranz/Ostpr., nach der Flucht in Stade/Elbe. Bis einschließlich Obersekunda war ich Schüler des staatlichen Gymnasiums Athenaeum in Stade. Die letzten zwei Jahre meiner Schulzeit absolvierte ich an der Albert-Schweitzer-Schule in Nienburg/Weser, wo ich im Frühjahr 1958 die Reifeprüfung ablegte.

Im Sommersemester 1958 nahm ich das Studium der Rechtswissenschaften auf. Nach Studien an den Universitäten Bonn und Göttingen bestand ich am 1. Februar 1963 vor der Prüfungskommission beim Oberlandesgericht in Celle das erste juristische Staatsexamen.

Anschließend begab ich mich vier Monate nach Frankreich, um die Grundlagen der französischen Sprache zu erlernen. Seit dem 1. November 1963 stehe ich im juristischen Vorbereitungsdienst. Vom 1. April bis zum 30. Oktober 1964 war ich als Stipendiat der Stiftung Volkswagenwerk Student an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Paris. Ein weiteres Promotionsstipendium dieser Stiftung erhielt ich vom 1. April bis zum 30. September 1965.